

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ÖRGÜTLERDE PANOPTİKONUN İŞE ADANMIŞLIK
VE SANAL KAYTARMA ÜZERİNE ETKİSİ:
BİR ALAN ÇALIŞMASI

Kübra KULUALP

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETME ANABİLİM DALI

EYLÜL 2024

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜTLERDE PANOPTİKONUN İŞE ADANMIŞLIK VE SANAL KAYTARMA
ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Tez Yazarı
Kübra KULUALP

Danışman
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

KASIM 2024
ELAZIĞ

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

Başlığı:	ÖRGÜTLERDE PANOPTİKONUN İŞE ADANMIŞLIK VE SANAL KAYTARMA ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI
Yazarı:	Kübra KULUALP
Tez Öneri Tarihi:	20.10.2022
Savunma Tarihi:	

TEZ ONAYI

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına göre hazırlanan bu tez aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilmiş ve akademik dinleyicilere açık yapılan savunma sonucunda **OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN
Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Başkan:

Üye:

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunun/...../20..... tarihli toplantısında
tescillenmiştir.

Prof. Dr. Murat SUNKAR
Enstitü Müdürü

BEYAN

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı ve kullandığım bilgilerdeki kaynakları atıf yaparak belirttiğimi beyan ederim.

29.08.2024

Kübra KULUALP



ÖN SÖZ

Başlangıçta hapishane olarak karşımıza çıkan Panoptikon kavramı, özetle “herkesin, her an izlenebileceği” durumundan yola çıkıp, teknolojik gelişmelerle birlikte yaşadığımız döneme kadar ulaşmıştır. İşyerlerinin gözetlenmesi de bunun bir parçasıdır. Personellerin çeşitli kanallarla, sürekli gözetim altında çalıştığını bilmesi ve bu izlenme eyleminin personelde yarattığı algının pozitif mi negatif mi olduğu, kurumun başarısını etkileyen faktörlerle ilişkili olabilir. Örneğin kişinin daimi gözetim altında kalması onu duvarları olmayan şeffaf bir hapishanede sürekli izleniyormuş hissi vermesi durumu negatif algılamasına ve izlenirken iş dışında faaliyetlerle uğraşmasına yol açabilir. Ya da tam aksine izlendiğinin farkında olması sonucu pozitif bir algı sergileyip, görev bilinciyle hareket etmesine ve kendisini işine daha çok adayıp, verimlilik ve yüksek performans sergilemesine yol açabilir. Panoptikon olarak ifade edilen sürekli gözlem altında olma ve bir süre sonra hareketlerini oto kontrol yöntemiyle sınırlamak durumunda bırakılan personellerin, bu gözetim sonucunda işe adanarak daha verimli çalışması ya da sanal kaytarmaya yönelerek bir nevi gizli işsizlik durumunda bulunmasına mı sevk eder sorusu bu tezin çıkış noktası olmuştur. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanan bu çalışmayla Elazığ ilinde faaliyet gösteren Vakıfbank, Halkbank ve Ziraat Bankası olmak üzere kamu bankalarında çalışan işgörenlere uygulanan panoptikonun işe adanmışlık ve sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelenmiş; analiz sonuçları tartışılmıştır.

Araştırmamın her adımında yanımda olup yol gösteren, zamanını ve desteğini eksik etmeyen, öğrencisi olduğum için her daim şanslı hissettiğim çok kıymetli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN’ a çalışmamı tamamlayabilmem için sağladığı destek, yönlendirme ve emekleri ve her durumda yanımda olduğu için derin saygı, sevgi ve sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim.

Ayrıca çalışmalarımın başından itibaren süreci yönetmemde bilgi ve tecrübeleriyle desteğini eksik etmeyen Dr. Öğretim Üyesi Zülküf Narlıkaya’ ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamı tamamlayabilmek adına benimle birlikte koşturan ve yardımlarını eksik etmeyen, iş arkadaşlarım Muhammed Biçer, Ayetullah Demir, Ahmet Önal, Ali Merdan Fırat ve Senem Şirin’ e ve şube müdürümüz sayın Hasan Uygur’ a teşekkürlerimi iletiyorum.

Son olarak bu aşamaya gelene kadar destek ve sevgilerini eksik etmeyen, her daim arkamda duran ve varlığından güç aldığım sevgili aileme sonsuz sevgi ve teşekkürü borç bilirim.

Kübra KULUALP

ELAZIĞ 2024

İÇİNDEKİLER

BEYAN	I
ÖN SÖZ	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
TABLolar LİSTESİ	IX
EKLER LİSTESİ.....	X
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	XI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	3
2. MATERYAL VE METOT	4
2.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	4
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	4
2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	4
2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	5
2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	6
3. PANOPTİKON	7
3.1. Jeremy Bentham'ın Panoptikon'u	7
3.2. Michel Foucault'un Panoptikon'u	8
3.3. Panoptikonun Boyutları	9
3.3.1. Negatif Panoptikon	9
3.3.2. Pozitif Panoptikon	9
3.3.3. Dışsal Sorumluluk	10
3.3.4. İzlenme Bilinci	10
3.4. Gözetim Kavramı	10
3.5. Gözetimin Tarihi	10
3.6. İlk Gözetim Analizleri	11
3.7. Gözetime Kuramsal Bakış Açılırları.....	12
3.7.1. Karl Marx Açısından Gözetim	12
3.7.2. Frederick Taylor Açısından Gözetim.....	12
3.7.3. Max Weber Açısından Gözetim.....	12
3.7.4. Anthony Giddens Açısından Gözetim	13
3.7.5. Gary T. Marx Açısından Gözetim.....	13
3.8. Enformasyon Toplumunda Gözetimin Dönüşümü.....	13
3.9. Gözetimde ‘‘ Büyük Birader’’ İmgesi.....	14
3.10. Elektronik Gözetim Toplumu.....	14

3.11. Geleneksel ve Yeni Gözetim	16
3.12. İktidarın Gözlem Mekanizmaları.....	17
3.12.1. İktidarın Gözü.....	17
3.12.1.1. Gözetleyen İktidar	17
3.12.1.2. Gözetlenen İktidar	18
3.12.2. En Çok Kullanılan Elektronik Gözetim Araçları	18
3.12.2.1. Kamera	20
3.12.2.2. Bilgisayar.....	21
3.12.2.3. Telefon.....	21
3.13. Panoptikon'un Türevleri.....	21
3.13.1. Sinoptikon	21
3.13.2. Omniptikon.....	22
3.13.3. Banoptikon	22
3.13.4. Süperpanoptikon.....	23
4. İŞE ADANMIŞLIK	24
4.1. İşe Adanmışlık Kavramı.....	24
4.2. İşe Adanmışlık Modelleri	24
4.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Modeli.....	25
4.2.2. Maslach'ın İşe Adanmışlık Modeli	25
4.2.3. Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Modeli.....	25
4.2.4. Sosyal Mübadele Modeli.....	26
4.3. İş Talepleri ve İş Kaynakları Metodu	26
4.4. İşe Adanmışlığın Boyutları ve Ölçümü	26
5. SANAL KAYTARMA.....	28
5.1. Sanal Kaytarma Türleri	29
5.2. Sanal Kaytarma Nedenleri.....	29
5.3. Sanal Kaytarmanın Sonuçları	29
5.3.1. İş Performansına Etkisi	30
5.3.2. Tükenmişliğe Etkisi.....	30
5.3.3. İş Yükümlülüğüne Etkisi.....	30
5.4. Sanal Kaytarmanın Hukuki Yönü.....	30
6. BULGULAR	31
6.1. Tanımlayıcı Özellikler.....	31
6.2. Panoptikon, Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Puan Ortalamaları	32
6.3. Panoptikon İle Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkiler.....	34
6.4. Panoptikon Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	37
6.5. Sanal Kaytarma Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	40
6.6. İşe Adanmışlık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	43

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	47
KAYNAKLAR.....	50
EKLER	55
ÖZ GEÇMİŞ	



ÖZET

ÖRGÜTLERDE PANOPTİKONUN İŞE ADANMIŞLIK VE SANAL KAYTARMA ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Kübra KULUALP

Yüksek Lisans Tezi

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İŞLETME ANA BİLİM DALI

Kasım 2024, Sayfa: XI + 59

Bu araştırmada; panoptikon’ un işe adanmışlık ve sanal kaytarma üzerindeki etkileri, bu etkilerin yönü ve düzeyi araştırılmıştır. Verilerin toplanması için anket tekniğine başvurulmuştur. Elazığ ilinde faaliyette bulunan Vakıfbank, Ziraat Bankası ve Halkbank’ ta görev yapan 166 çalışana araştırmacı tarafından yüz yüze anket uygulanmıştır. Verilerin analiz edilmesi için SPSS 22 kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları doğrultusunda regresyon analizine geçilmiş olup, araştırmanın hipotezleri regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda negatif panoptikonun sanal kaytarmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş görenler dışarıdan gözetlendiklerini hissettiklerinde rahatsız olmaktadır ve bu onları sanal kaytarma eylemine yönlendirmektedir. Pozitif panoptikon ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. İş görenler dışarıdan izlendiklerini hissettiklerinde güvende hissederler ve bu onları sanal kaytarma eyleminden uzaklaştırır. İkinci bağımlı değişken olan işe adanmışlık ile panoptikon arasındaki ilişki incelendiğinde, pozitif panoptikonun işe adanmışlığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların pozitif panoptikon algıları arttıkça işe adanmışlık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Negatif panoptikon ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. Personeller dışarıdan izlendiklerini hissettikleri zaman rahatsız olmaktadır ve işe adanmışlık düzeylerini azaltmaktadır. İzlenme bilinci ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu da izlenme bilincinin artmasının işe adanmışlık düzeyini artırabileceğini işaret etmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, yerli ve yabancı literatürde bu üç değişkenin birlikte ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Panoptikon ve işe adanmışlık konularının literatüre yeni kazandırılması sebebiyle bu değişkenlerin daha fazla alanlarda kullanılması ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinin gelecekte yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Panoptikon, İşe Adanmışlık, Sanal Kaytarma

ABSTRACT

THE EFFECT OF PANOPTICON ON WORK ENGAGEMENT AND CYBERLOAFING IN ORGANISATIONS: A FIELD STUDY

Kübra KULUALP

Master Thesis

FIRAT UNIVERSITY

Institute of Social Sciences

November 2024, Page: XI + 59

This study examines the impact of panopticon on work engagement and cyberloafing, the direction and level of this effect have been investigated. Survey technique was applied to collect data. In this regard, 166 employees working in Vakıfbank, Ziraat Bankası and Halkbank operating in Elazığ province were interviewed face-to-face by the researchers. SPSS 22 was used to analyze the data. First of all, correlation analysis was conducted to reveal the relationships between variables. Correlation analysis result were switched to regression analysis and the hypotheses of the research were tested with regression analysis. As a result of the regression analysis, it had been determined that negative panopticon responsibility has a significant and positive effect on cyberloafing. Employees have reached the conclusion that when they feel that they are being observed from the outside, they are disturbed and this leads them to cyberloafing. Pozitive panopticon responsibility has a significant and negative effect on cyberloafing. Employees have reached the conclusion that when they feel that they are being observed from the outside, they are feel safe and this distract from them to cyberloafing. When the relationship between the second dependent variable, job commitment and panopticon, was analysed, it was found that positive panopticon had a significant and positive effect on job commitment. It shows that as the positive panopticon perceptions of employees increase, their level of job commitment also increases. A significant and negative relationship was found between negative panopticon and work engagement. Employees have reached the conclusion that when they feel that they are being observed from the outside, they are disturbed and this leads them to reduces levels of work engagement. There is a significant and positive relationship between awareness of being watched and work engagement. This indicates that increasing the awareness of monitoring may increase the level of dedication to work.

In order to investigate something you want to do, there isn't research that handles these three variables together in the domestic and foreing literature. It is thought the new introduction of panopticon and work engagement issues tor he literature will contribute to future studies to examine the relationship between these variables and different coded variables.

Keywords: Panopticon, Work Engagement and Cyberloafing

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Formül	5
Şekil 2. Jeremy Bentham'ın Panoptikon Planı	7



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Normal Dağılım.....	6
Tablo 2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	31
Tablo 3. Panoptikon Puan Ortalamaları	32
Tablo 4. Sanal Kaytarma Puan Ortalamaları	32
Tablo 5. İşe Adanmışlık Puan Ortalamaları.....	33
Tablo 6. Panoptikon İle Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	34
Tablo 7. Panoptikonun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi.....	35
Tablo 8. Panoptikonun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi.....	36
Tablo 9. Panoptikon Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu	37
Tablo 10. Panoptikon Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	38
Tablo 11. Panoptikon Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu.....	38
Tablo 12. Panoptikon Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu.....	39
Tablo 13. Panoptikon Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu.....	40
Tablo 14. Sanal Kaytarma Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu.....	40
Tablo 15. Sanal Kaytarma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	41
Tablo 16. Sanal Kaytarma Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	42
Tablo 17. Sanal Kaytarma Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu	42
Tablo 18. Sanal Kaytarma Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu.....	43
Tablo 19. İşe Adanmışlık Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu	43
Tablo 20. İşe Adanmışlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	44
Tablo 21. İşe Adanmışlık Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	45
Tablo 22. İşe Adanmışlık Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu.....	45
Tablo 23. İşe Adanmışlık Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu.....	46

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Anket Formu.....	55
Ek 2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu.....	59



SİMGELER VE KISALTMALAR

DNA	: Deoksiriboz Nükleik Asit
EPİS	: Elektronik Performans İzleme Sistemleri
GPS	: Global Positioning System- Küresel Koruma Sistemi
NSA	: National Security Agency- Ulusal Güvenlik Dairesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
YY	: Yüzyıl



1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca yönetimi elinde bulunduran egemen güçler, hâkimiyetlerini kanıtlamak ve yaygınlaştırmak amacıyla çaba sarf etmişlerdir. Egemen gücün toplumda, “ben iktidarım” algısı oluşturabilmek için uyguladığı çeşitli yaptırımlar, ortaçağ’ da idam törenleri gibi yollara başvurusu bunun göstergeleri arasında sayılabilir. Zamanla egemen gücün “kendini göstermeden görebilme ilkesi” gözetim toplumunda çığır açmıştır. Panoptikon olarak isimlendirilen bu sistem, teknolojinin getirdiği yeni iletişim ve bilgi teknikleriyle beraber gelişip, yaygınlaşmıştır (Öztürk, 2013:133).

18. yüzyıl iktidarları, halkı kontrol altında tutabilmek adına çeşitli yöntemler aramaktadırlar. Samuel Bentham bir mimardır ve kardeşi Jeremy Bentham ile birlikte bu arama yönelik bir proje tasarımı yaparlar. Yaptıkları bu tasarıma panoptikon ismini verirler. Bu tasarıma sınırlı bir alanda bulunan tüm mahkûmları gözetim altında tutup, her an izleniyor algısı yarattığı için panoptikon ismini vermişlerdir. Kavramı incelediğimiz zaman “pan” ve “optikon” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. “Pan” bütün anlamına gelirken, “optikon” ise gözetleme anlamını karşılamaktadır. Bütünü gözetlemek olarak karşılık bulan kelimemiz, oluşturulan projenin de fonksiyonunu ifade etmektedir (Özdel, 2012: 23).

Panoptikon veyahut gözetim evi kavramı, merkezi bir gözetimi çevreleyen hücrelerden meydana gelen ve birkaç gardiyanın çok sayıdaki mahkûmu eş zamanlı gözetim altında tutup kontrol edebildiği daire şeklindeki yapıdır (Pease Watkin, 2003: 1). Dairenin orta kısmında bir kule bulunur ve kulenin çevresinde hücreler yer almaktadır. Bu dairesel binadaki hücrelerinde mahkûmlar ve merkezde ise gardiyanlar bulunmaktadır. Storlar vasıtasıyla da gardiyanlar mahkûmların göremeyeceği açıda yer alırlar. Ve en nihayetinde bir nevi heryerdelik algısı yaratılır. Gözetim evinde her bir hücreyi detaylı bir şekilde görebilen merkezi bir nokta vardır (Werret, 1999 : 1). Egemen gücün halk üstünde mutlak hâkimiyet ve denetim sağlama amacıyla oluşturulan panoptikon fikri hapishane temelleri üzerine inşa edilip, okullara, fabrikalara, hastanelere ve birçok kurumun denetlenme biçimine yön vermiştir.

Hapishane tasarımıyla oluşturulan panoptik gözetim biçimi teknolojik gelişmelerle beraber farklı bir boyut kazanmıştır. Teknoloji ve globalleşme ile birlikte dünya küresel bir köy şeklini alırken, panoptikon anlayışıyla da hayatımız teknolojik gözetleme sistemleriyle çevrili elektronik bir hapishaneye dönüşmüştür diyebiliriz. Günümüzde bu teknolojiler vasıtasıyla doğum anından başlayıp hayatın son bulacağı ana kadar insanoğlunun yaşamındaki hemen hemen tüm faaliyetler kaydedilmektedir.

İşyeri de güvenliği sağlamak, verimliliklerini artırmak, personelinin performans ölçümünde faydalanmak, iş yerinde adaleti sağlamak, kontrol ve denetimde faydalanmak amacıyla, elektronik gözetim teknolojilerini kullanılmaktadır. Elektronik gözetim uygulamaları kapsamında kamera kullanımının yanında bilgisayar ve internet kullanımları, telefonla yapılan görüşmelerin kayıt altına alınıp dinlenmesi, iş için tahsis edilmiş araçlarda GPS sisteminin bulunması gibi uygulamalar sıralanabilir (Güven, 2007: 221). İş yerlerimizde bulunan kameralarla kesintisiz gözerim yapılmakta, sabit hatla yapılan telefon görüşmelerimiz kayıt altına alınmakta, bilgisayar üzerinden yapılan işlemler ve hatta kurumsal yazışma sistemlerindeki konuşma geçmişleri kayıtlı olarak tutulmaktadır.

Teknolojideki ilerlemeler sayesinde yönetim ekibi eski dönemlere kıyasla daha fazla personel verimliliğini takip etme şansı yakalamıştır (Aiello, 1993: 199). İş yerlerinde gözetim ve denetim olanaklarının artması personellerin sorun yaşamasını da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlara yönelik olarak yapılan akademik çalışmalarda artmıştır (D’Ursa, 2006: 282).

İşe adanmışlık ya da işe bağlanmayı, çalışanın işine duyduğu sevgi ve katılımı olarak tanımlamak mümkündür. İşlerine kendini adanmış insanlar, yaptıkları işleri özümserler ve yaptıkları işler onları motive eder. Bununla birlikte öteki personellerle kıyaslandığında, kendini işine adanmış olan personeller daha disiplinli olup, verimlilik bakımından fark yaratırlar (Roberts ve Davenport, 2002: 21). İşyerinde elektronik gözetim mekanizmaları ve işe adanmışlık konusundaki literatür taraması yapılmış, ancak konuyla ilgili çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın amacı, yapılan gözetim faaliyetleri sonucunda personellerin sanal kaytarma faaliyetlerine yönelmesi veya kendilerini işlerine adayıp verimliliklerini ve performanslarını artırmaları üzerindeki etkisi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle örgütlerde teknolojik araç ve internetin kullanımı daha yaygın hale gelmiştir. Bu yaygın kullanımla birlikte gelişen sanal ortam, personellere örgütsel faaliyetlerini interaktif olarak gerçekleştirebileceği bir alan sağlamaktadır. Bu alanla beraberinde zaman tasarrufu sağlama, yenilikçi girişimleri takip etme ve rekabet açısından avantajlar sağlamanın yanı sıra personelin istenmeyen davranışlar sergilemesinin de yolunu açmıştır (Sheriff ve Ravishankar, 2012: 281-282). Sanal kaytarma olarak değerlendirilen bu durum, iş saatlerinde sanal alanda yapılan iş ve sorumluluk dâhilinde olmayan hareketleri içermektedir (Lim ve Teo, 2005:1081). Personellerin iş saatlerinde iş dışında faaliyetler yapması, işe adanma düzeyini, performans düzeyini, iş çıktılarını ve mesai arkadaşlarıyla olan iletişimlerini etkileyebilir (Doğan, 2023: 1).

İşletme ve yönetim bilimi doğrultusunda incelendiğinde yaşamın her kesimine dokunmuş olan gözetim altında olma hissinin, personeller üzerinden araştırılması gerektiğine kanaat getirilmiştir (Bıyıkbeyi, 2019: 4). Panoptikon içinde bulunduğumuz dönem itibarıyla hayatın her alanına nüfuz etmiş önemli bir kavramdır. Personelin görevini yerine getirirken kendisini işe adanması ve olabildiğince en az seviyede işi dışında örgüt ya da kendi imkanlarıyla sağladığı internet gibi kanallarla vakit geçirmesi, örgütün verimliliği, personelin performansı ve nihai olarak örgütün hedeflerine ulaşması bakımından önemli etkenler arasında sayılabilmektedir. Sanal kaytarma ile zaman verimsiz kullanılıp, işler aksamaya girebilir ve personeller arasında iş yükünde farklılıklar oluşabileceği için örgütte karışıklıklar meydana gelebilir. Bu oluşabilecek olası olumsuzlukları önlemek maksadıyla yöneticiler elektronik performans izleme sistemlerini (EPİS) örgütlerine entegre ederek sanal kaytarma eylemine sebep olacak etkenleri azaltabilirler. Gözetim altında bulunmanın getirdiği izleniyor hissiyatı ile personellerde işe adanmışlık davranışının oluşmasının yolu açılabilir.

Bu çalışmada incelenecek olan üç değişkeni (panoptikon, işe adanmışlık ve sanal kaytarma) aynı paydada buluşturup araştırarak herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu panoptikon, sanal kaytarma ve işe adanmışlık değişkenlerinin aynı paydada toplanıp araştırılması ve aralarındaki etkilerin incelenmesinin literatür bakımında önemli yere sahip olacağı düşünülmüştür. **Yönüyle**

Bu çalışmanın amacı; panoptikonun sanal kaytarma ve işe adanmışlık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda kurulan hipotezler yerli ve yabancı literatür taranarak oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Elazığ ilinde faaliyet gösteren Vakıfbank, Ziraat Bankası ve Halkbank'ta görev yapan çalışanlarla yüz yüze anket yapılmış olup, elde edilen veriler SPSS 22 kullanılarak analize tabi tutulmuştur.

Bu çalışmada öncelikle araştırmayı oluşturan değişkenler hakkında yerli ve yabancı literatür çalışması yapılmış ve teorik çerçeve anlatılmıştır. Ardından araştırmada kullanılan değişkenler arasında tespit edilen ilişkiler anlatılarak araştırma hipotezlerini test etmek için alan çalışması yapılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; panoptikonun çalışanların işe adanmışlığı ve sanal kaytarma üzerine olan etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda kurulmuş olan hipotezler yerli ve yabancı literatür taranarak oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Elazığ ilinde Vakıfbank, Halkbank ve Ziraat Bankasında görev yapmakta olan personellere yüz yüze anket uygulanmış olup, elde edilen veriler SPSS 22 kullanılarak analize tabi tutulmuştur.

Panoptikon hakkında literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır. Değişen ve gelişen teknolojiyle birlikte örgütlerde gözetim anlayışının da değişebileceği bakış açısıyla bu gözetimin çalışanlar üzerindeki işe adanmışlık ve sanal kaytarmaya olan etkilerini incelemek bu tezin temel amacını oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın evrenini Elazığ ilinde görev yapmakta olan Vakıfbank, Ziraat Bankası ve Halkbank çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen bu evren kapsamında örneklem seçme yöntemine gidilmiştir. Çalışmada zaman, maliyet, enerji, ulaşım ve kontrol güçlükleri gibi kısıtlardan dolayı örneklem seçimi yoluna gidilmiştir.

Araştırma evrenini oluşturan birimlerin sayı bakımından fazla olmasından dolayı gözlem, deney, mülakat, anket gibi veri toplama yöntemleri arasından sadece anket yöntemi ile çalışılmış olup, görev yapan 271 personel, araştırma için 166 kişiye ulaşılmış, yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, araştırma kapsamında faydalanılan ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

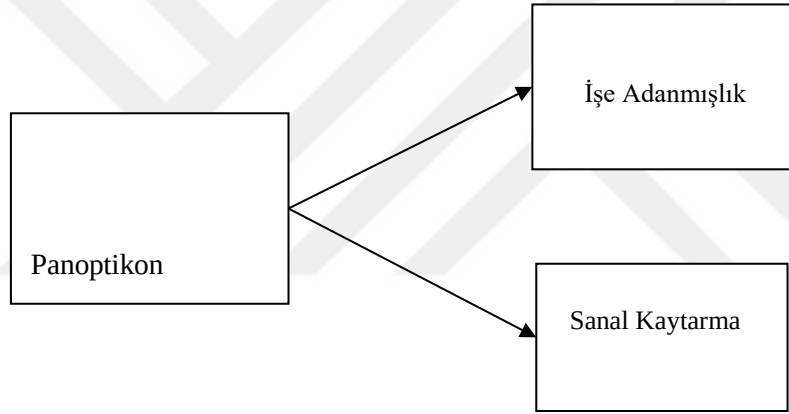
2. MATERYAL VE METOT

2.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmada yer alan hipotezleri test etmek amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın ana değişkenini içeren anketler çalışanlara elden verilmiştir. Katılımcılara dağıtılan anketler panoptikon ölçeği ile 17 sorudan oluşan anket, sanal kaytarma ölçeği ile toplam 10 sorudan oluşan anket ve işe adanmışlık ölçeği ile toplam 9 sorudan yer alan bir çalışmadan oluşmaktadır. İfadelerin ölçeklenmesinde beşli Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmış ve betimleyici istatistiklerden (frekans dağılımı, standart sapma) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizleri ile regresyon ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yapılan araştırmada panoptikon bağımsız değişken olarak, işe adanmışlık ve sanal kaytarma ise panoptikona bağlı bağımlı değişkenler olarak alınıp araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Bu doğrultuda kurulan model ve modele göre ortaya atılan hipotezler şu şekildedir:



H1: Panoptikonun sanal kaytarma üzerine etkisi vardır.

H2: Panoptikonun işe adanmışlık üzerine etkisi vardır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Elazığ ilinde faaliyette bulunan, Vakıfbank, Ziraat Bankası ve Halkbank'ta görev yapan 271 kişi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'nın (1994) belirlediği formül ile hesaplanmıştır.

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örneklem hatasıdır

Şekil 1. Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Formül (Salant ve Dillman, 1994, s. 55)

Örneklem formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 271 (1,96)^2 (0,5) (0,5) / (0,5)^2 (271-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5) = 159$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada 166 çalışana ulaşılmıştır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, çalışanların panoptikon (gözetim) uygulamalarına ilişkin algılarını ölçmek için Bıyıkbeyi (2019) tarafından geliştirmiştir. Hazar'ın 2012 senesinde yaptığı "Gözetleme Toplumu Bağlamında Çağdaş Sosyal Kontrol Araçları: Kapalı Devre Kamera Sistemleri ve Toplumsal Fayda ve Maliyetleri Ankara İli Örneği" adındaki yüksek lisans tez çalışmasında kullanmış olduğu mülakat soruları, ölçek ifadelerinin hazırlanmasında baz alınmıştır. Bu çalışmada hem incelenen literatürdeki bilgilerden hem de Hazar'ın nitel araştırma yöntemi olarak uyguladığı mülakat formatındaki ifadelerden faydalanılarak ortaya nicel araştırmalarda kullanılabilecek bir anket formu oluşturulmuştur. Mülakat formundaki ifadeler, uzman ve akademisyen görüşleri ile seçilip elenerek ve literatürdeki incelemeler sonucunda edinilen bilgiler kapsamında geliştirilen ölçek; dışsal sorumluluk, pozitif panoptikon, negatif panoptikon ve izlenme bilinci olmak üzere toplamda 17 ifade ile dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5' li Likert şeklindedir.

Dışsal Sorumluluk boyutu için Alpha değeri 0,856, Pozitif Panoptikon için 0,847, Negatif Panoptikon için 0,826 ve İzlenme Bilinci için 0,819 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, tüm alt boyutların iç tutarlılığının yüksek olduğunu ve güvenilir ölçümler sunduğunu göstermektedir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır.

Sanal Kaytarma Genel için Alpha değeri 0,896, Önemli Sanal Kaytarma için 0,888 ve Önemsiz Sanal Kaytarma için 0,879 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, tüm alt boyutların iç tutarlılığının yüksek olduğunu ve güvenilir ölçümler sunduğunu göstermektedir.

Ve son olarak çalışanlar üzerinde işe adanmışlığı ölçmek üzere UWES (Utrecht Work Engage Scale) tarafından oluşturulup, Schaufeli vd (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç boyuttan ve 9 ifadeden oluşmaktadır.

İşe Adanmışlık Genel için Alpha değeri 0,906, Dinçlik için 0,899, Adanmışlık için 0,887 ve Özümseme için 0,886 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, tüm alt boyutların iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu ve güvenilir ölçümler sunduğunu ortaya koymaktadır.

2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 1. Normal Dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Dışsal Sorumluluk	0,100	-0,598
Pozitif Panoptikon	0,266	-0,522
Negatif Panoptikon	-0,260	0,426
İzlenme Bilinci	-1,026	-0,071
Sanal Kaytarma Genel	-0,528	0,057
Önemli Sanal Kaytarma	1,088	1,252
Önemsiz Sanal Kaytarma	-0,745	-0,471
İşe Adanmışlık Genel	-0,626	-0,136
Dinçlik	-0,793	-0,086
Adanmışlık	-0,856	0,021
Özümseme	-0,606	0,201

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

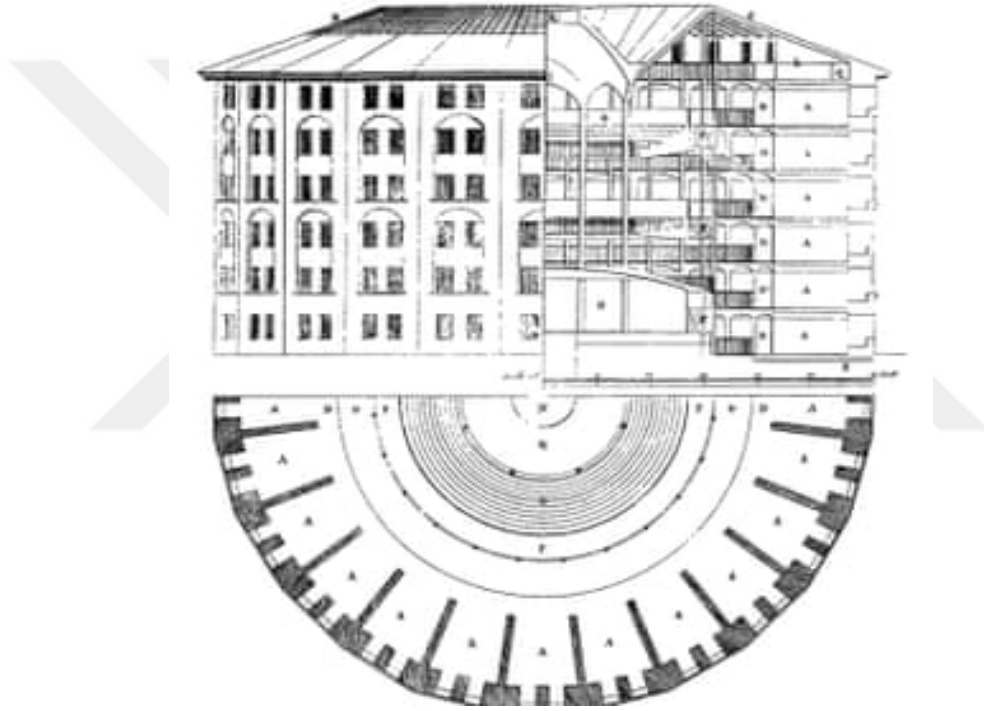
Çalışanların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116). Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3. PANOPTİKON

18. yüzyılda haklı yöneten iktidarlar, onları denetim altında tutabilmek ve otoritelerini korumak için bir sistem arayışındaydılar. Mimar olan Samuel Bentham ve kardeşi Jeremy Bentham bu amaca uygun bir yapı tasarladılar. Tasarladıkları bu yapı panoptikon adını alır. Bu kelime “pan” ve “optikon” şeklinde iki ayrı kavramın birleştirilmesiyle ortaya çıkmıştır. “pan” bütün demekken “optikon” ise gözetleme anlamına gelmektedir. Bütünü gözetlemek anlamını oluşturan kelime yapının temel fonksiyonuna vurgu yapmaktadır (Özdel, 2012: 23).

3.1. Jeremy Bentham’ın Panoptikon’u

Panoptikon veyahut gözetim evi kavramı merkezi bir gözetimi çevreleyen hücrelerden meydana gelen ve birkaç gardiyanın çok sayıdaki mahkûmu eş zamanlı gözetip altında tutup kontrol edebildiği daire şeklindeki yapıdır (Pease Watkin, 2003: 1).



Şekil 2. Jeremy Bentham’ın Panoptikon Planı (The Guardian, 2015)

Daire şeklindeki bir bina vardır. Bu dairesel binadaki hücrelerinde mahkûmlar ve merkezde ise gardiyanlar bulunmaktadır. Storlar vasıtasıyla da gardiyanlar mahkûmların göremeyeceği açıda yer alırlar. Ve en nihayetinde bir nevi heryerdelik algısı yaratılır. Gözetim evinde her bir hücreyi detaylı bir şekilde görebilen merkezi bir nokta vardır (Werret, 1999: 1).

Panoptikon kavramının kökeni yüzyıllar öncesine kadar uzanmaktadır. Jeremy Bentham’ın kardeşi Samuel 18. Yüzyılda Prens Potemkin adına çalışmak amacıyla Rusya’ya gider. Samuel Bentham ve ekibi Rus köylülerinin çalışacağı malikânenin yönetiminden sorumludurlar. Bu esnada malikânedeki işçileri denetleyip kontrol altında tutacağı Panoptikon’u tasarlar.

Jeremy Bentham kardeşinin yanına gittiğinde bu tasarıma hayran kalır ve bir gazetede gördüğü cezaevi planlarına dair haberlerden de esinlenerek bu gözetim planını hapishane içinde uyarlayabileceği fikrini ortaya atar (Pease Watkin, 2023: 2).

Jeremy Bentham’ın bu plana dair detaylarını kendi kalemıyla anlattığı mektuplardan

öğreniyoruz. Yirmiden fazla yazdığı mektuplarda binan planını ve her bir ayrıntısını detaylı olarak anlatmaktadır. Ayrıca tasarlamış olduğu bina ile sadece ıslah evleri için değil, aynı zamanda fabrikalar, tımarhaneler, hastaneler ve okullar içinde uygulanabilir planlama yapılarını mektuplarında detaylı şekilde aktarmıştır.

Proje olarak öncelikle hapishane modeli üzerinden anlatılmasına karşın panoptikon'un çeşitli yerlerde kullanılabiliyor oluşu bir iktidar teknolojisi, gözetim projesi olarak düşünülebilir (Karakehya, 2009: 336).

Kullanımı hangi amaçla olursa olsun bütün planların özünde gözetlenen kişilere sürekli izlendikleri izlenimi vermek ve bu sayede verimlilik ve güvenliği sağlamak vardır.

Panoptikon projesi simgesel olarak önemli olup bu projeye sadece mahkûmlar gözetlenip onlar hakkında bilgi edinmekle kalınmayacak, aynı zamanda az sayıda gardiyanla bu işin yapılmasına ortam sağlandığı için maliyetlerde minimuma indirilecektir. Bu yönleriyle projeden güzel kazançlar elde edeceğini beklemiş olan Bentham, ne yazık ki ömrü boyunca projenin gerçekleştirildiğini görememiştir (Karakehya, 2009: 335).

3.2. Michel Foucault'un Panoptikon'u

Michel Foucault, 1990'lı yıllarda iktidar, delilik, kapatılma, yönetimsellik, güvenlik gibi konuları çeşitli yönleriyle ele almış bir düşünürdür. Birey ve toplum arasındaki ilişkiler hakkında çalışmalar yapmıştır. 20. yüzyılında kaleme aldığı *Hapishanenin Doğuşu (Discipline and Punishment)* isimli yayınıyla iktidarın dikkatini çekmiştir (Ağın, 2022: 65). Bu kitap Bentham'ın panoptikonu üzerine ortaya çıkmıştır. Bentham yazılarında kapitalizmle beraber toplumsal iktidarında uğradığı yapısal dönüşümden bahsetmektedir (Çoban ve Özarslan, 2019: 7).

Panoptikon bize doğrudan Bentham vasıtasıyla ulaşmamıştır. Panoptikonun bilinirliği ve gözetim hakkındaki her yazıda kullanılması Foucault'un bu eseriyle birlikte ön plana çıkmıştır (Karakehya, 2009: 335).Yayımladığı bu kitapla beraber panoptikon'un farkındalığı konusunda gözle görünür bir artış yaşanmış, konuyla ilgili tartışmaları tekrardan meydana çıkartmıştır (Bıyıkbeyi, 2019: 30).

Foucault'a göre panoptikon modern "disiplin toplumu" nun işleyişini temsil eden bir mekanizmadır. Foucault'un bu mekanizmaya katkıda bulunduğu kısım fiziksel şartların sınırlarından ziyade yaptığı yorumdur (Foucault, 1991: 205) :

"Panoptikon bir taraftan da genellenebilir bir işleyiş modeli ve insanoğlunun gündelik hayattaki güç ilişkilerini tanımlamanın bir yolu olarak anlaşılmalıdır."

Bu yorumdan da anlaşılacağı üzere Bentham'ın bir bina üzerinden tasvir ettiği panoptikonu Foucault metaforik yani mecazi yönüyle değerlendirmiştir. Bu yönü modern toplum örgütlenmelerinin benzetilmesinde kullanılıp, güç gösterilerinin düzenini tasvir etmektedir (Navrátil, 2014: 12-13). Tanımlanan hapishane metaforunda uygulanan şiddet ve yapılan bir baskı bulunmamaktadır. Hapishanedeki gardiyanlar azaltılarak her bir mahkûmun kendi gardiyanına dönüşmesi yani otokontrol mekanizmasını oluşturması hedeflenmiştir. Gözlemevinde bir gözlemcinin olup olmadığına bakılmaksızın mahkûmlar hareketlerine dikkat etmektedirler. Daima gözlem altında bulunan ve bunun neticesinde üzerinde baskı kurulan mahkûm bu noktadan itibaren paranoya durumuna geçecektir. Foucault felsefi panoptikon ile iktidarın halkı gözetlemesi olayı kavramlaştırılmıştır (Demirel, 2022: 39).

Foucault eserinde bizlere 1990’larda oluşmaya başlayan yeni dünya siyaset sisteminde, sadece para merkeziliğin değil, aynı zamanda halkın iktidar odaklılığını da anlatmıştır. Bu eserin girişinde ortaçağda veba ve küzzam salgınları için alınan bir dizi önlemler anlatılmıştır. Salgın hastalıklara karşı çok sert karantina uygulamalarına gidilmiştir. Karantinadaki insanlar kayıt altına alınıyor, bu kayıtlar yetkili kişilere raporlanıyordu. Kurallara uymayıp karantina dışına çıkmanın cezası ölümle dahi sonuçlanabiliyordu. Uygulanan karantina amacının dışına çıkmış ve hastalığın önlenmesinden ziyade toplumu bireyselleştirmeye ve gözetim altına almaya evrilmiştir. Bu yıllardaki kapitalist düzende artık iktidarda değişmiştir. Bundan sonra bir kişilik ve herkesin tanıyıp bildiği kral iktidarı yoktur, bunun yerini gözetim yoluyla insanlar üzerinde oto kontrol oluşturan görünmez bir iktidar bulunmaktadır (Özel, 2012: 25).

Panoptikon ile hedeflenen şey bireylerin disiplini, hal ve hareketlerini otomatik olarak kontrol modellerine göre oluşturacak düzeye gelip, bu kontrolü içselleştirmektir (Castner, 2012:11).

Foucault’a göre panoptikon, gözetim yoluyla benimsetilerek kişinin benliğinin bir parçası olan disiplinin okul, hastane, hapisane gibi yerlerde kurumsal hale gelen bir “kafes” tir (Werret, 1999: 2). Foucault, Bentham’ın mimari Panoptikon şemasının üzerinde çalışıp sosyal hayatın düzenlenmesi için Panoptikon’u kullanmıştır. Bu düzeni yaratmanın yolu ise, daima görünür olmanın nihai bir sonucu olarak bireyin kendisini kontrol eden “disiplin toplumu” nu oluşturmaktır. Ve böylelikle fiziki olarak verilen yaptırımlar yerini zihinsel disipline bırakmıştır (Navrátil, 2014: 15).

Foucault’un ifadelerinden anlıyoruz ki asıl tuzak görünür olmaktır. Panoptikon düzeni bireyi her açıdan görebilen fakat gözlemcinin görünmediği bir yapıdır. Denetimin tek taraflı olmasıyla bireylerin davranış biçimleri şekillendirilir (Akar,2018: 16).

3.3. Panoptikonun Boyutları

Bıyıkbeyi (209: 147) ‘nin anlatımıyla panoptikon dört boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar; negatif panoptikon, pozitif panoptikon, izlenme bilinci ve dışsal sorumluluktur.

3.3.1. Negatif Panoptikon

Kurumda çalışan personellerin çeşitli kanallardan yapılan izlenim, gözetim ve denetlemeler yüzünden içinde bulundukları durumdan irrite olmaları ve bunun sonucunda çalışmada olumsuz duygular oluşturmalarıdır. Personelin gözetimi nihai olarak bakıldığında olumlu sonuçlar verse de gözetimin personelin hareket alanını kısıtlayacağı hissi yaratması bakımından durum çalışan açısından bir kısıt olarak algılanır. Bu da personelin verimliliğine ve yaptığı işin kalitesine olumsuz anlamda etki edebilir.

3.3.2. Pozitif Panoptikon

Yapılan gözetim, izlenim ve denetlemeler sonucunda kurumdaki haksız rekabet önlenip personelin güven, işe teşvik gibi olumlu duyguları oluşur. Çalışma sahasının gözetilmesi olumsuz bir durum izlenimi verse de kimi çalışanlar için yapılan bu gözetim ile personel kendini güvende hissedebilir. Bilhassa banka gibi mali yükümlülüklerin daha yüksek olduğu kurumlarda yapılan gözetim hem müşteri açısından hem de personel açısından güven bakımından önemli bir faktördür.

3.3.3. Dışsal Sorumluluk

Personeller kurum içerisinde yapılan izlenim, gözetim ve denetlemelerin farkındadırlar ve bununla birlikte izlendikleri ortamda hal ve hareketlerine, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine dikkat edip, yapmaları beklenen şekilde davranırlar. Bu davranışı sergilemelerinin sebebi ise işlerini kaybetmemek istemeleri ve sosyal yaşantıda dışlama gibi yaptırımlara maruz kalmamaktır.

3.3.4. İzlenme Bilinci

Personellerin bulundukları kurumdaki kameralarının görüntüyle beraber sesi de kaydedip kaydetmemesi gibi teknik özelliklerini, telefon görüşmeleri kayıtlarının ne kadar süreyle saklı tutulduğu gibi detayların farkında olunması durumunu değerlendirir.

3.4. Gözetim Kavramı

Kökeni Fransızca olan gözetim kelimesi “surveiler” fiilinden türetilmiştir. İlk olarak 18. Yüzyılın ikinci yarısında insan davranış, hal ve hareketlerini yakından izlemek amacıyla kullanılmıştır (Taner, 2015:3). Gözetim kavramı TDK’ ya göre, “görme işi, nezaret”, hukuksal açıdan ise “gözetilme” olarak tanımlanır (TDK, 2024).

Sistematik izleme olarak adlandırılan gözetim öncelikle Karl Marx’ın ilgisini çekmiştir. Mark gözetimi, emek ve sermaye arasındaki mücadele olarak dile getirmiştir. Kapitalist düzenin yaygınlaşmasıyla beraber emeğin çalıştırılış biçimi de değişime uğramıştır. İşçilerin minimum maliyetle maksimum fayda elde edilecek şekilde çalıştırılabilmesi amacıyla yöneticiler işçileri denetlemek durumunda kalmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak da günümüzde “yönetim” adını verdiğimiz kavram ortaya çıkmıştır (Tekergül, 2010:11). Yönetimbilim Terimleri Sözlüğü’ne göre gözetim: “Bir çalışma ya da uygulama sürecini etkinlik ve amaca uygunluk bakımından yakından denetleme” anlamına gelmektedir (TDK,2024).

David Lyon gözetimi kişisel verileri toplanan ve işlenen bireyleri etkilemek veya yönlendirmek için girişilen çaba olarak tanımlamıştır (Çelik, 2014:54).

Max Weber açısından ise gözetim, emek ve sermaye arasındaki mücadelenin bir sonucudur. Weber’e göre gözetim yoluyla ihtiyaç duyulan bilgiler detaylı bir şekilde kaydedilir ve saklanır. Gündelik hayatın içinde de yaptığımız harcamaların, online satın alma ile yapılan alışverişlerdeki sitelerde bilgilerin depolandığını biliyoruz. Depolanan bu bilgiler kullanılarak tüketicilere yeni ürün ve hizmetlerin pazarlanması, daima çeşitli iletişim araçları kullanılarak onlara ulaşması her an izlenildiğimizi hissettirmektedir (Sucu, 2011:127).

Foucault *Hapishanenin Doğuşu* adlı eserinde dönemin baş gösteren hastalığı veba ve cüzzama karşı uygulanan karantina yaptırımlarından örnekler vererek gözetimi, belirli denetçilerin hastaların eylem ve faaliyetlerini izlediği, sınırladığı, gözlemlediği, değerlendirdiği ve kayıt altına aldığı bir süreç olarak ifade eder.

Gözetim, kişilerin içinde bulundukları sosyal yapıdaki kurallara uygunluğu ile ilgili olup, denetimi içinde kullanılan bir yoldur (Bıyıkbeyi, 2019: 34).

3.5. Gözetimin Tarihi

Giddens’ e göre gözetleme insanlığın ilk zamanlarından bugüne kadar aktarılıp yazının bulunmasıyla resmiyet kazanmıştır (Giddens, 2008:66). Ancak gözetim için kullanılan araçlar teknolojik gelişmelerle beraber değişikliklere uğramıştır. Gözetim tarihin her döneminde olduğu için

her dönemde kendine has gözetim uygulamaları vardır. Fakat bu uygulamaların özünü oluşturan asıl etmen yazının icat olmasıyla şekil almaya başlayan egemenlik ilişkileri ve gözetimdir (Çelik, 2014:60).

Yazı eski dönemlerdeki iktidarların gözetleme uygulamaları için oldukça önemliydi. Yazı sayesinde iktidar, sadece nesneler üzerinde değil, aynı zamanda bireyler üzerinde de uygulanabilen denetimi geliştirmek için kullanacağı şifreleme bilgisini elde ediyordu. İktidar kayıtlarında gerekli olan bilgi ve belgeler yazı vasıtasıyla elde ediliyordu (Giddens, 2008:66).

Giddens yazıyı elektronik olmayan bir depolama vasıtası olarak görüp, toplanan bilgilerin kaydedilip saklamanın bir yolu olduğunu ifade etmiştir. Bu yönü yazıyı önemli bir konuma getirmiş ve hiyerarşik tabakalaşma sayesinde alt sınıfları denetlemenin bir aracı olarak kullanılmıştır (Giddens, 2000: 186).

Gözetim faaliyetleri bakımından yazı, yalnızca bireylere aile bilgilerin toplanmasıyla sınırlı kalmamış, bunun yanı sıra bu toplanan bilgiler ışığında halkın üzerinde kontrol sağlamaya da olanak vermiştir (Çelik, 2014: 61).

Yazı vasıtasıyla edinilen bilgiler yoluyla bağlantılı olarak yönetim alanında uzmanlaşma olmuş ve bir yönetici kadrosu oluşmuştur (Güven, 2012: 11).

İlk çağlardaki gözetim uygulamaları iktidara güç sağlamak için araç olarak kullanılmıştır. Modern sonrası döneme geçildiğinde ise elektronik yoluyla evler, iş yerleri, toplu taşıma araçları, halka açık alanlar gibi oldukça çeşitli mekânlarda elektronik gözetim çağı başlamıştır (Bıyıkbeyi, 2019: 37).

Modern toplumdaki gözetim ile birlikte “sistematik izleme” hayatımıza dâhil olmuştur. Özellikle idari yönetim amacıyla kullanılmıştır. Buradaki temel amaç işçilerin gözetim yoluyla disiplin altına alınması ve bu sayede üretimden maksimum verimin sağlanmasıdır (Dolgun, 2015: 17).

3.6. İlk Gözetim Analizleri

19. yy’ da Amerika Birleşik Devletleri’nde başlatılan şirket kasabaları oluşumuyla bu kasabalarda fabrikalar kurulmuştur. Pulman Palace Car Company isimli kasaba işçilerin endüstriyel üretim ve tüketimin içinde yer alacakları şekilde özel olarak kurulmuştur. Bu kasabanın içerisinde işçileri çalıştıracakları fabrika, barındırmak üzere inşa edilen evlen evleri, ihtiyaçlarını gidermek üzere açılan alışveriş alanları olmak üzere her şey bulunmaktaydı. İşçiler bu kasabada yoğun bir denetim altında yaşayacaklardı. Mülk sahibi olmaları, alkol ve sigara kullanmaları, gece sokağa çıkmamaları gibi kurallara tabii tutuluyorlardı. Massachusetts’teki Waltham ve Lowell’da kurulan fabrikalarda da “aile değerlerinin sağlıklı şekilde korunacağı sanayi toplulukları oluşturmak” amacıyla bir deney yapılıyor. Bu deneylerde yer alan kadınlar, evlenene kadar para biriktirmek ve bir eş bulduktan sonra ayrılmaz üzere fabrikalarda çalıştırılıyorlardı. Fabrikalarda işçilerin mesai sonrası katılımları için düzenlenen okuma sınıflar ve derslikler de bulunmaktaydı. İşçi kızlar hastane koğuşuna benzer şekilde düzenlenmiş yatakhane de kalıyordu. Akşam mesai çıkışından sabah mesai saatine kadar buradaki görevlilerin gözetimi altındaydılar. Görevli kadınlar ise nöbetleşe şekilde kızların başında durup hep onları yabancılardan koruyor hem de kaçma ihtimallerini ortadan kaldırıyorlardı (Sennett, 1992: 65-66; 69-72).

Gözetim ilk dönemlerde belirli bir mekânla sınırlıydı. Ancak kapitalist ekonomi sistemleriyle birlikte gözetim faaliyetleri sistemleştirilmiş ve işçilerin denetimi için yeni yöntemler geliştirilmiştir. Fabrikalardaki gözetim daha sonra günlük yaşama da yansımıştır (Güven, 2012: 18).

3.7. Gözetim Kuramsal Bakış Açıları

Kavram bakımından izlemenin meydana gelmesinin ardından çeşitli fikirlere sahip bireyler ve bilim insanları gözetim konusunda farklı teoriler ortaya atmışlardır. Bunun sonucunda Karl Marx, gözetimi ve sermayeyi iş gücünün üstüne koyup sınıf ilişkilerini temel alarak açıklamada bulunur. Frederick Taylor, gözetimi bilim doğrultusunda örgütleri yok etmeyecek bir çalışma olarak anlatır. Weber, Mark ve Taylor'un fabrikayı esas alarak açıkladığı gözetimi bürokrasi kuramını baz alarak daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirmiştir. Bunun yanı sıra Anthony Giddens'e göre gözetim, modern toplumların kurumsallaşmasının bir yoluken, Gary T. Mark için gözetim sayesinde toplumların güvenlik düzeyleri artacaktır (Alkan, 2018: 17). Foucault ise panoptikonu merkez alıp hapisane ve fabrika üzerinden verdiği örneklerle yaşamın bütün alanlarında gözetimin etkili olduğunun vurgusunu yapmıştır (Dolgun, 2015: 524).

3.7.1. Karl Marx Açısından Gözetim

Modern toplum yapısının en belirgin özelliği gözetimi kapitalist sisteme entegre etmesidir. Amaç işçilerin gözetlenerek emeğin verimliliğini arttırmaktır. Gözetim yoluyla idari denetimi sürdürülür. Eskiden işçiler baskı ve dayatmalarla çalıştırılırken sanayi toplumuna geçişle birlikte bu durumun yerine minimum maliyetle maksimum faydanın sağlanacağı ve rekabette üstünlük sağlanması planlanan gözetim almıştır (Dolgun, 2015: 524).

Ordu ve sivil toplumun gelişiminin paralel olduğunu belirten Marx disiplinin önemini vurgulamaktadır. Fabrikadaki disiplinin ana yapısını işçilerini sürekli gözetim altında tutan ustabaşı ve yöneticiler oluşturur (Dolgun, 2015:526). Marx' a göre emeğin disiplinini sağlamak da diğer faktörler kadar etkilidir. Marx' ın bu teorileri tek taraflı olmasına karşın, modern gözetimi açıklamak konusunda önemlidir (Bozkurt,2000: 69-74).

3.7.2. Frederick Taylor Açısından Gözetim

Frederick Taylor, gözetimi bilim doğrultusunda örgütleri yok etmeyecek bir çalışma olarak anlatır. Taylor'a göre işçilerin yaptığı her işin standart hale gelmesi ve kesin olarak iş tanımlamalarının yapılması ile bilimsellik elde edilecektir. Standart olan bir aletle ve o iş için belirlene standart süre vasıtasıyla yüksek verimlilik elde edilebilir. Ancak üretim aşamasındaki standartlaşmayla birlikte işe alım şeklinin de standartlaşması gerekmektedir. Görev tanımı belirli olarak çalışan işçilerin denetiminin sağlanması da merkezi gözetim yoluyla mümkündür (Dolgun, 2015:528).

3.7.3. Max Weber Açısından Gözetim

Weber'e göre gözetim sadece sınıfsal olarak sınırlanmayıp, modern toplum içerisinde bütünsel açıdan değerlendirilmelidir. Gözetim yoluyla iktidar ve yöneticiler, belirlenen kurallara uygun olmayan davranışlar sergiledikleri zaman, bu eylemleri içeren dosyalar hazırlanır ve saklanır. Weber' in Rasyonel Örgüt Modeli olarak ifade ettiği bürokratik yöntemlerin özelliği kişilerin şahsi bilgilerinin depolanması ve kullanılması vasıtasıyla gözetim yapmaktır (Bıyıkbeyi, 2019: 39).

Hastanedeki hastaların kayıtları, okullardaki öğrencilerin bilgilerinin bulunduğu dosyalar, iş yerindeki personellerin bilgilerinin bulunduğu klasörler bürokratik izlemeye örnek gösterilebilir (Bozkurt, 2021: 26).

3.7.4. Anthony Giddens Açısından Gözetim

Giddens' e göre modern toplumların işleyiş ve yönetimi, bürokratik sistem temeline dayanan gözetim yoluyla sağlanır. Gözetim modern ve geleneksel toplumları ayıran önemli bir ayrıntıdır. Modern toplumlarda bürokratik sistemle bütünleşmiş olan gözetim faaliyetleri sadece enformasyonun kontrolünü sağlamakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal etkinliklerin denetimi de içinde barındırır (Dolgun, 2015: 535-536).

Giddens'in ifade ettiği şekilde, modern toplumlarda dört kuramsal boyut -Kapitalizm, endüstriyalizm, askeri güç ve gözetim – bulunmaktadır ve gözetim araçlarının modernite için önemli bir işlevi vardır (Çelik, 2014: 105).

3.7.5. Gary T. Marx Açısından Gözetim

Gözetimin tarihi çok eskilere dayansa dair, bilişim teknolojisinin gelişmesiyle kullanım alanı genişlemiştir. Bu gelişmelerin ışığında gözetim kavramının tanımını “yeni gözetim” adı altında şu şekilde vermiştir: “Yeni gözetim kişisel bilgilerin çıkarılması ya da yaratılması için teknolojik araçların kullanılmasıdır” (Bozkurt,2021: 28).

Günlük hayattaki pek çok gözetleme yöntemi, hapisane, hastane gibi sadece güvenlik amaçlı olarak kullanılmıştır. Gözetim metotlarında yaygınlaşmasıyla güvenlik seviyesi artmıştır. Marx' da buna istinaden “yüksek güvenli toplu” vurgusunu yapmıştır. Gözetim sayesinde toplumların güvenlik düzeyleri artacaktır. Fakat bunun yanı sıra gözetimin getirdiği güvenlik ile birlikte özel yaşamın gizliliği bakımından oluşabilecek olası tehlikelerden de bahsedilir (Bozkurt, 2021:28).

3.8. Enformasyon Toplumunda Gözetimin Dönüşümü

Tarih boyunca insanlar birbirleri arasında ve dünya çapında, yeni gelişmeleri takip etmek, kontrol ve güvenliğin sağlanması gibi çeşitli amaçlarla birbirlerini gözetleme yoluna başvurmuşlardır. 20.yy'ın ilk yarısına kadar yapılan gözetimin şekli sınırlı faaliyetlerle kısıtlanmıştır. Bu yıllarda yapılan gözetimde iktidar bireyleri sadece izleyerek denetliyordu (Giddens, 2008: 24). Ancak 20.yy'ın ikinci yarısının gelindiğinde enformasyon teknolojisinin de gelişmesiyle paralel olarak, gözetim anlık izlemelerle birlikte kayda da alınmaya başlanmış ve denetim artırılmıştır (Sucu, 2011: 127).

Gözetim uygulamalarının köklü değişimi 11 Eylül saldırılarından sonra olmuştur. Bu saldırının ardından terörle mücadele kapsamında bir takım tedbirler alınmıştır. Bu saldırıların “özgürlük ve güvenlik dengelerini etkileyebileceği” ve “savaş durumlarında sivil hakların değişik hallerde değerlendirilebileceği” ortaya atılarak ciddi kısıtlamalar getirilebileceği ifade edilip, telefonların dinlenmesi, gözmen yasalarının yeniden düzenlenmesi gibi değişikliklerin yapılacağı vurgulanmıştır. Ve bununla birlikte ABD tek bir noktadan denetimi sağlamak amacıyla Enformasyon Bilinçlendirme Ofisi'ni (Information Awareness Office) kurmuştur. Bu ofiste tasarlanan “Tam Gözetim Programı” ile dünyanın her bir noktasındaki insanların iletişimleri ve hareketleri elektronik olarak kaydedilip incelenerek küresel gözetim süreci başlamıştır (Dolgun, 2015: 14-15).

Enformatik gözetim şu an içinde bulunduğumuz son aşama olup, gözetim uygulamaları artık günlük hayatımızın da içerisinde. Enformasyon teknolojileri normal insanların da yaşamında her bakımdan var olmaya başlamıştır. E-devlet uygulamalarının kamuda yaygınlaşması, kapitalist sistemin evrilmesi ve yeni ekonomik düzene geçiş gibi faktörlerin ardında yatan şey gözetimin merkezi bir konuma oturtulmasıdır. Ve bu doğrultuda kişilerin tüm faaliyet ve iletişimleri sürekli gözetim altında tutularak denetimi sağlanmaktadır (Dolgun,2015: 18).

3.9. Gözetimde “ Büyük Birader” İmgesi

Gözetimin tarihi insanlığın var oluşuna kadar uzamakta olup, hakkında çok sayıda tez, makale ve kitap yazılmıştır. Yazılan kitaplar arasında en çok hafızalara kazınan George Orwell tarafından kaleme alınmış olan “1984” isimli kitaptır. “Büyük Birader (Big Brother)” adlı eserin konusu “tele-ekran” adında herkesin evinde bulunan bir televizyon vardır. Bu televizyonlar vasıtasıyla merkezi bir güç bireyleri izlemekte ve potansiyel suçluları yahut farklı düşünen insanların kalp ritimlerindeki anlık değişimlerini sensörler aracılığıyla tespit edip, olası tehlikelerin önüne geçmektedir. Sistemde bireyselliğe ve farklı görüşlere yer yoktur (Orwell, 2018). Kitapta sözü edilen durum günümüz şartlarında teknolojik olarak yaşanan gelişmelerle beraber mümkün hale gelmiştir. Kameralar, cps sistemleri, telefon mikrofonları gibi aletler aracılığıyla gündelik hayatta içinde bulunduğumuz hemen hemen her mekânda izleniliyor, takip ediliyor ya da dinleniyoruz (Bıyıkbeyi, 2019: 43).

Gözetimin oluşması ve tarihçesi irdelendiğinde, günümüzdeki halini alması bakımından yaşadığı evleler altı aşama olarak sıralanabilir. Bu sıralama şu şekildedir (Dolgun, 2015: 22) :

- Yazının ortaya çıkması
- Nüfus artışının beraberinde getirdiği denetim ihtiyacı
- Marx’ ı önünü açtığı kapitalizm ve işçilerin denetlenmesi gerekliliği
- Weber tarafından oluşturulan askeri- bürokratik veri tabanı
- 11 Eylül Saldırısı
- Teknolojik ilerlemeler

3.10. Elektronik Gözetim Toplumu

Jeremy Bentham’ın panoptikon’undan günümüze kadarki süreçte yeni gözetim mekanizmaları ve sistemler gelişmiştir. Bauman’ a göre panoptikon yalnızca mahkumların hareketlerini kısıtlamakla kalmamış, aynı zamanda gardiyanların işini de kolaylaştırmıştır. Fakat buna rağmen yine de gardiyanların ara sıra kendilerini göstermeleri gerekiyordu. Ayrıca panoptikon yapısının oluşturulması maliyetli olacaktı. Bauman günümüzdeki dünyanın panoptik- sonrası olduğunu ifade etmektedir. Panoptikon, gözetim yollarından sadece biridir. Elektronik gözetim sistemlerinin gelişimiyle beraber panoptik sistemdeki duvarlar ve pencereler artık yerini farklı yollarla gözetim ve denetimin sağlandığı araçlara bırakmıştır (Bauman ve Lyon, 2013: 14-15).

Enformasyon teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte ‘ gözetim’ olgusunun da önemi ortaya çıkmıştır. “Enformasyon teknolojileri, potansiyel olarak olağanüstü kalabalık bir kitleyi, gözlemciler için, *görünmeksizin* veya *bilinmeksizin* izlenebilir konuma getirmiştir” (Bozkurt, 2000: 77).

Elektronik izleme “birey veya grup faaliyetleri veya performansını değerlendirmek ve raporlamak amacıyla video ve bilgisayar sistemleri gibi elektronik alet veya cihazların kullanılması” olarak tanımlanabilir (Nurata, 2021: 215).

Panoptikon ilk başlarda hapishane projesi olarak literatürde yerini almıştır. Fakat Jeremy Bentham’ın ve sonrasında Michel Foucault’ un bu alandaki çalışmaları geliştirmesiyle beraber sadece hapishanelerle birlikte çağışım yapmakla kalmamış, aynı zamanda fabrikalara, okullara, akıl hastanelerine ve askeri kışlalara denetimin daha rahat yapılabilmesini sağlayacak şekilde geliştirildi (Navrátil, 2014:17). Foucault’ a göre panoptikon sadece gözetleme için kullanılmayıp, aynı zamanda hayatın başka alanlarına da uyarlanabileceğini ileri sürerek “panoptisizm” kavramını hayatımıza kazandırmıştır (Bıyıkbeyi, 2019: 46).

“Panoptisizm temelli gözetim, hakları askıya alma ve hayatı kesintiye uğratan bir iktidar ilişkisi içinde, topluma dönük evrensel bir göz kavramlaştırmasından yola çıkarak algılandığında” günümüz gelişen teknolojileri aracılığıyla bu doğrultuda getirdiği imkânlarla anlamlar yüklemek de daha kolaylaşacaktır (Dolgun, 2004: 2). Ortamda bulunan teknolojik araç ve sistemler ne kadar fazlaysa o mekân da o kadar “ışıklı” ve hareketli hale gelir. Geleneksel panoptikon istikrarlı kullanım ve uygulama özelliği barındırırken, modern panoptikondaki gözlem sürekli olarak değişim halindedir (Lyon, 2013: 258). Günümüzde ise devamlı gelişen teknolojinin getirdiği yenilikleri de arkasına alarak, günlük hayat ve toplumsal yaşamımızda elektronik göz ya da daha farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse “Büyük Birader” tarafından gözlemlenmekteyiz (Dolgun, 2015:22).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin tüm evrene yayılmış elektronik gözetim ağları bulunmaktadır. Elektronik gözler vasıtasıyla bilgi günlük hayatın pek çok alanında kullanılmaya başlanmış ve bilginin yayılım hızı artmıştır (Kumar, 2004: 2). Teknoloji ve gözetim ağları arasında birbirine sıkı sıkıya bağlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumun temelini teknolojinin, işçileri hangi ölçüde şeffaf hale getirdiği, gözetlemeyi gerçekleştiren otoritenin işçilerin özel sınırlarına hangi ölçüde görünmezlik sağladığı, ne kadar süreyle kesintisiz kayıt tutulduğu ve bunun yanında tutulan kayıtlarla oluşturulan veri analizlerinin hangi derecede fayda meydana getirdiği gibi durumlar oluşturur (Yılmaz, 2005: 3).

Teknolojinin gelişimiyle birlikte eş zamanlı olarak gelişim gösteren gözetim sistemlerinin taraftarları olduğu gibi karşıt görüşte bulunan insanlarda mevcuttur.

Nitekim “teknoloji iki tarafı keskin bir kılıçtır”. Gözetim için kullanılan araç gereçler faydalı olduğu gibi uygulama aşamasında yaşanan bazı eksiklikleri de vardır. Bu eksikliklerin en büyüğünü etik problemler oluşturmaktadır (Bauman ve Lyon, 2013: 100). Günümüzde kullanılmakta olan gözetim teknolojileri mahremiyeti karşısına almaktadır (Bozkurt, 2021: 49). Solove mahremiyetle ilgili karşılaşılan problemleri dört başlıkta çalışmıştır. Bu problemler (Solove, 2007:762):

- ✓ Veri girişi
- ✓ Verinin dağıtılması
- ✓ Verinin aktarılması
- ✓ Mahremiyetin ortadan kalkması

Gandy için gözetimin öne çıktığı çağlarda bilhassa Panoptik ayırıştırmanın önemli bir yeri vardır. Panoptik ayırma, kompleks bir ayırıştırıcı sistemdir. Kişilerin bireysel kariyer ve tutumlarıyla ilgili olan tüm bilgiler, bireyin finansal pozisyonuna ilişkin enformasyon sağlaması bakımından sunduğu yarar Panoptik’tir. Kişiler, elde edilen bu bilgilerden elde edilen sonuçlara göre sınıflandırmalara konu edildiği için de bu, ayırıştırıcı bir teknolojidir (Güven, 2007: 65).

Modern gözetim sistemlerinin çeşitli kullanım alanları mevcuttur. Bu alanlara birkaç örnek verecek olursak (Marx, 2002: 12-13):

- Uyuşturucu kullanımını belirlemek amacıyla saç tahlilleri yapmak
- Vücuttaki alkol miktarını belirleyen testler
- Çalışanların elektronik postalarının ve iş telefonlarını dinleyen yönetim
- Çalışanların konum bilgilerini gösteren sinyal rozetleri
- Çalışan işe alımı için kullanılan aday havuzundaki bilgiler
- ATM’ler üzerine yerleştirilmiş kameralar
- Anne babaların, çocuklarının uykularını telsizle kontrol etmesi
- Arayan kişinin bilgilerini görebilmek

Belirli aralıklarla sistemli olarak yapılan gözetim faaliyetleri, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra daha çok kullanılır hale gelmiş ve yüksek teknolojinin de vasıtasıyla büyük bir kesime hitap etmeye başlamıştır. Gözetim eylemi insanlığın var olmasıyla birlikte hayatımızda var olmuştur fakat modern dünyadaki gözetim toplumu ileri teknolojinin de gelişimiyle birlikte bilgisayar, uydu ve telekomünikasyon sistemlerini kullanarak büyük bir gelişim göstermiştir. Her geçen gün üzerine ekleyerek gelişmeye devam eden bu teknolojinin günümüz sınırlarında ulaştığı yer, genetik mühendisliği ve insan genomu projeleridir. Biyolojik gözetim diye de adlandırılan bu çalışmalarla insanların biyolojik olarak taşıdıkları nitelikler kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmaların zemini Soğuk Savaş esnasında NSA (National Security Agency- Uluslararası Güvenlik Dairesi) tarafından başlatılan “sinyal istihbaratı” sisteminin işletilmeye başlamasına kadar devam etmiştir. Yine de günümüzdeki yansımaları meydana getiren kullanım alanları da bulunmaktadır. Bu alanlara örnek olarak şunlar verilebilir (Dolgun, 2005: 121):

- “İnsan Genomu Projesi” adı altında yerel çapta DNA veri tabanının oluşturulmaya başlanması,
- Cinsel istismar türündeki suçlarda suçu işleyen kişilerin deri altlarına çip yerleştirilerek kontrol altında tutulmaya çalışılması,
- Toplumsal bakımdan önemli bir sorun yaratmayacak suçluların “elektronik künyeleme” adlı uygulamaya tabii tutularak aldıkları cezayı evlerinde çekmeye imkân sağlayan sistemlerdir.

3.11. Geleneksel ve Yeni Gözetim

Bauman tarafından “ışıklı ve akışkan” olarak nitelendirilen yeni nesil toplumlar, panoptikon düşüncesinin ortaya çıktığı 18. yüzyıldaki toplumsal yapıdan farklılık göstermektedir. 18. yüzyıl panoptikon’unu izleyen gelişmelerle birlikte Büyük Birader ve onu takip eden, gözetleyen ve gözetlenen ile denetleyen arasında “karşılıklı bir sözleşme” olarak gelişim göstermiştir (Bauman, 2000:11).

Geleneksel gözetimle kıyasladığımız zaman yeni gözetim, oldukça detaylı bir alandır. Kişilerin ötesinde, sistem ve ağ teknolojisi oluşturulmuştur. Datalar video ve sesleri de kapsayacak biçimde simülasyonlara dökülmektedir (Marx, 2002: 15).

Yeni gözetimin niteliklerini geleneksel gözetimi de göz önünde bulundurarak Gary Marx (2002: 15) şu şekilde ifade etmektedir:

- Zorunlu olarak yapılma ihtimali daha fazladır.
- Data oluşturmak için günlük faaliyetlere bakılır.
- Yeni izlemede görünürlük en az seviyededir veya tamamen görünmez şekilde gerçekleşmektedir.
- Bireyler üzerinde direkt zorlama yerine manipüle ederek amaca ulaşmak esastır.
- Data oluşturmanın maliyeti daha uygundur.
- Data oluştururken gözlemlenen bölgede bulunulmayıp, uzaktan yapma kolaylığı vardır.
- Elde edilen datalar eş zamanlı kullanılabilir.

20.yüzyıldaki izleme konusundaki mecazlar yoğun bir şekilde George Orwell’den alınmıştır. Orwell, elektronik aletler vasıtasıyla iktidarın yönetim gücünün artıp hayatı “Tele- Ekran” üzerinden izleneceği konusundaki tahminlerinde başarılı olmuştur (Lyon, 2013: 206).

3.12. İktidarın Gözlem Mekanizmaları

Bulunduğu topluluğa bakılmaksızın bütün egemen güçler, sahip oldukları iktidarlarını korumaları ve sürdürebilmeleri amacıyla bilgiyi ellerinde tutmak zorundadırlar. Bilgi ile iktidar arasında sıkı bir bağ vardır. Bilgiyi elinde tutan taraf, karşı tarafı etkisi altına alabilir. Bu nedenle de insanlık tarihi boyunca egemenliği elinde tutanlar, bilgi sağlamak için uğraşmışlardır (Eroğlu, 2006: 1).

Bentham ile ortaya atılıp Foucault'un çalışmalarıyla gündemde sıcak tutulan panoptikon üzerine teknolojik gelişmeleri de ekleyerek ileri boyutlara ulaşmıştır. 21. yüzyılda ortaya çıkartılan yeniliklerle beraber gözetim olgusu da kapsamlı bir şekilde yapılarak elde edilen verilerin kayıt altına alınması ve bu veriler ışığında aksiyon sağlanması kolaylaşmıştır. “Telefon, internet, metal detektörler, tarayıcılar, parmak izi kuma cihazları, kare kod okuyucular, kapalı devre kameralar” günümüzde neredeyse her mekânda sıklıkla kullanılan gözetim araçları olarak sayılabilir. Bu sistemlerin kullanılmasındaki amaçlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz (Özarslan, 2008: 141):

1. İçinde bulunduğumuz yüzyıldaki egemen güç, yönettiği toplum üzerinde egemenlik sağlamak ve bu egemenliği sağlamlaştırmak amacıyla data oluşturur. Egemen gücün hâkimiyetini artıracak bilginin toplanacağı yollardan birisi gözetimdir.
2. Egemen güç, sahip olduğu bilgileri kullanarak toplumda iyileştirmelere gitmeyi planlamaktadır.
3. Data oluşturma safhasında toplumdaki kişileri ayrılmadan bütünü izlenir. Dataların oluşturulduğu zaman diliminde kullanılmaması, daha sonra kullanılmayacağı anlamına gelmemektedir.

3.12.1. İktidarın Gözü

Gözün iktidarı şeklinde tanımlanan kapitalist iktidar şekline yönelik söylemler Bentham ile birlikte başlamış ve Foucault ile birlikte üstüne eklenerek devam etmiştir. Göz, iktidar için oldukça mühim bir unsur haline gelmiştir. Kapitalist olan egemen güç, halk üzerinde denetimi oluşturabilmek için “göz” kavramıyla ilgili çalışmalarda bulunmuştur. Göz temelli egemenliği altındaki halkın üzerinde çalışmalar yapan iktidar, bunun sonucunda halkını daimi bir göz esareti altına sokmuştur. Gözetim egemen güç için temel kontrol yöntemi olurken göz de bu kontrolü sağlamak için kullanılan en önemli araç haline gelmiştir (Çoban, 2014: 2).

Günümüzde izleme olayının tüm alanlarda oluşu hem egemen gücün bütünü gözlemleyip her alanda olmasına olanak verirken hem de toplumda daimi gözetimin getirdiği bilinçle bir korku yarattığı söylenebilir (Özdel, 2012: 26).

3.12.1.1. Gözetleyen İktidar

Bilgiye sahip olma arzusu iktidarın, gözetim yapmak için en önemli dayanağıdır. İktidar sahip olduğu gücünü bilgi vasıtasıyla arttırıp, hâkimiyet kurduğu çevreyi genişletmek gayretindedir (Akıner, Akbulutgiller ve Erkan, 2014: 90).

Gözetleyen iktidar açısından bakarsak “gözetim” olgusu kişilerin hal ve hareketlerini denetleyip yönlendirmek amacıyla toplanan bilgi birikimini işaret eder. Bu iktidar türü, sahip olduğu egemenlik gücünü kişiler hakkında olabildiğince geniş kapsamlı veriler kaydederek ve kişilerin hal ve hareketlerini gözlemleyerek sahip olduğu yaptırım gücüyle direkt uygulamaktadır. Bu şekilde bir güçle direkt uygulaması ise bize üstü kapalı şekilde iktidarın “ben her yerdeyim” deme biçimidir.

Gözetim hayatımızda yeni yer alan bir durum olmayıp, insanlık tarihinden beri hayatımızın içinde var olmasına rağmen, hayatımızda yeni olan yeri egemen gücün gözetim vasıtasıyla onları daimi bir şekilde izlemesinin, bireylerce de farkına varılmaya başlanmasıdır. Ancak bu farkına varış mevcut düzeni değiştirmek için yeterli değildir. İçinde bulunduğumuz düzeni George Orwell büyük biraderin önderliğinde tüm yönlendirilmeleri kabul eden köleleştirilmiş bir yapı olarak ifade eder (Sucu, 2011: 127).

Gözetim sistemleri hem kamu hem de özel sektörde çeşitli amaçlar için uygulandığı için toplumsal bir kültür haline gelmiş ve hayatın içine yerleşmiştir. Bu şekilde gözetim kültürü olağan ve meşru olarak kabul görmektedir (Özarslan, 2008: 141).

Teknolojik gelişmelerin hayatımıza dâhil ettiği kameralar, elektronik ödeme sistemleri, çipli kimlikleri gibi araçlar bizi istemesek de bu gözetimin bir parçası haline getirmektedir. Gözetleyen iktidar açısından bakıldığında ise bu araçlar vasıtasıyla oldukça geniş kapsamlı bir alan üzerinde hâkimiyet kurma imkânı bulmuş ve bireyler üzerindeki denetim ve kontrolün daha sistemli ve hızlı bir şekilde sağlama olanağı elde edilmiştir.

3.12.1.2. Gözetlenen İktidar

Gözetim içinde bulunduğumuz dünyanın yadsınmaz bir parçası halini almıştır. Enformasyonda yaşanan ilerlemelere paralel olarak bilgi edinmek oldukça kolay ulaşılabilir hale gelmiş ve bunun sonucunda denetim de daha rahat sağlanabilmektedir (Sucu, 2011:128).

Enformasyon ağlarının gelişip yaygınlaşmasıyla birlikte benzer görüşteki bireyler bir araya gelebilmektedir. Dijital çağın getirdiği yeniliklerle herkesin gazeteci olduğu bir toplumda izleyen ve izlenen taraflar aynı paydada toplanabilmektedir (Temiztürk ve Taner, 2015:49).

Günümüzde herkesin bir nevi gazeteci olduğunu görmekteyiz. Adına yurttaş gazetecilik dediğimiz bu terim, bireylerin bir fiil profesyonel meslek olarak gazeteci olmasalar bile, çevrelerinde gözlemledikleri durum ve olaylar hakkında yazılar yazıp çektiği fotoğraf ve video kayıtlarını sanal ortamda yayınlaması olarak tanımlanabilir (Turan, 2008:58).

Sosyal medyanın “*anarşist*” yapısı, kontrolünün sağlanamayışı, içinde bulunulan ortam ve zamandan bağımsız oluşu iktidarın basit bir şekilde kontrol altına alınabilmesine olanak tanımaktadır. Denetimin daha zor olduğu “*siber uzayda*” kişiler, egemen güçten ayrı olarak daha rahat davranmakta ve fikirlerini çekinmeden ifade etmektedirler. İnternet sayesinde toplum, iktidara karşı bir kontrol aracına evrilmiştir (Temiztürk ve Taner, 2015:50).

3.12.2. En Çok Kullanılan Elektronik Gözetim Araçları

Çağdaş dönemde değişen şeylerden birisi de iş hayatı olmuştur. Çağdaş dönemden önce çalışmak, insani faaliyetleri sürdürebilmek için yapılan bir eylemden ibaretti. Fakat kapitalist dönüşümle birlikte işgücüne ödenecek ücretle birlikte “emeğin belirsizliği” sorunu gündeme gelmiştir. İşverenler bu problemi çözebilmek adına denetçileri işe almaya başlamışlardır. Ancak denetçilerin yaptığı denetim görsel olarak izlemeden ibaretti. Bu yöntem çalışana ödenen ücret karşılığı maksimum faydanın alınıp alınmadığının ölçümünde yetersiz kalmaktaydı (Lyon, 2013:117-118).

Görsel gözetimin yetersiz kalması üzerine daha net sonuçlara ulaşabilmek için Frederick Taylor yeni bir teori ortaya atmıştır. 1900’lü yıllarda Taylor, işçi ve çiftçilerden sorumlu “bilimsel” idareciler tutma fikrini ileri sürmüş ve “işyeri gözerimi”, “performans izleme” olarak yeniden düzenlenmiştir (Lyon, 2013: 118).

Üretim ve verimlilik arayışında olan işverenler için mühim olan şey işçilerin daha fazla üretim yapmasıdır. Uluslararası yarışın hâkim olduğu günümüz pazar koşulları da dikkate alındığı zaman ayakta kalmak isteyen örgütler, işçilerin verimlilik ve üretkenliğini kontrol etmek arzusundadırlar. Bu hedefi gerçekleştirebilmek amacıyla elektronik gözetim sistemlerini işyerlerine dâhil etmişlerdir (Büyük ve Keskin, 2012: 63).

İşverenler için üretim ve verimliliği üst seviyede tutmanın nihai amacı kar maksimizasyonunu sağlamaktır. Ancak bunu yaparken işçilerin mahremiyet alanları da ihlal edilmektedir. İçinde bulunduğumuz dönem itibarıyla gözetim sistemleri gelişmiş ve çeşitlilik göstermiştir. İşyerinde çalışanların kendilerine ayırdıkları zaman ve özel alanları küçülmektedir. Gözetim uygulaması sadece kaynak tasarrufu sağlamakla kalmamış, aynı zamanda verimlilik artışına da göze görülür bir katkı sağlamıştır. Böylelikle durum artık “işyerleri enformasyon toplumunun merkezidir” şeklini almıştır (Çoban, 2008: 111).

Elektronik izlemede dikkat edilecek noktaları üç bölümde sıralayabiliriz (Al-rjoub, Zaban ve Qawasmeh, 2008: 190):

- Performansa dayalı: Ekran karşısında harcanan süreye bakılır, telefonda geçirilen süre ve konuşulan mevzular hesaplanır.

- Personel davranışına dayalı: Personelin kullandığı kaynaklara bakılır, üretim safhasındaki yanılma payı ölçülür, yanılmaya ne kadar yatkın olduğu oranı hesaplanır.

- hakkında fikir edinme imkânı sağlar. Personelin kişisel özelliklerine dayalı: Çalışanların güvenilirliği test edilir ve sağlık durumu

Çalışma ortamlarının gözetlenmesi eski bir uygulamadır. 20.yüzyıldan itibaren örgütler çeşitli yöntemlere başvurarak çalışanlarını gözetleyip denetim altında tutmuşlardır. Fakat günümüzde bu durumun tartışma konusu olarak gündeme gelmesinin esas nedeni dijital çağın getirdiği yeniliklerle birlikte gözetim için kullanılan teknikler sayesinde bilgiye erişimin daha hızlı ve daha kolay oluşudur. Üstelik geçtiğimiz yüzyılda bu gözetimin nasıl hangi şekilde yapıldığı işçiler tarafından biliniyor olmasına karşın, 21.yüzyılda durum değişmiş, işçiler haberdar edilmedikleri sürece nerede ve ne zaman gözetim altında olduklarını bilememektedirler (Erdemir ve Çeliktaş, 2006: 88).

Elektronik gözetim ile birlikte işverenler, personellerinin iş esnasında yaptığı faaliyetleri izleyebilir ve personellerinin değerlemeye tabii tutulduğu e-posta ve internet etkinliği de içeren personel iletişimlerini değerlendirmeye imkân tanır (Gök, 2021: 67). İşyerinde elektronik izleme yöntemlerinin kullanılma nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: Kaynakların verimli şekilde kullanımı sağlamak, örgütün güvenliğini sağlamak, virüslü yazılımlarda karşı tedbirler almak, personellerin denetimini sağlamak ve performans değerlendirme için bilgi sağlamak (Erdemir ve Çeliktaş, 2006: 88). Elektronik izleme personeller tarafından mahremiyet ve gizliliğin ihlali olarak değerlendirilebilir. Bu noktada işverenler ve personeller arasında karşılıklı güvenin olması önemlidir. Aksi takdirde bu izleme faaliyeti, olumsuz durumlara yol açabilir (Gök, 2021: 67).

Patronlar için çalışanlarının hangi şartlarda çalıştıklarının kontrolünü yapmak, işe aldığı personeller üzerindeki temel haklardan biridir. Bu da patronların personellerini izleme ve verimliliklerini ölçmek için gözetim yöntemleri kullanmalarının dayanağını oluşturur (Yılmaz, 2005: 3).

Gözetim uygulamaları teknolojinin getirdiği destekle birlikte önceleri üretim yapan işyerleriyle kullanılmaya başlanmıştır. Ancak son dönemlerde bu uygulamalar yaygınlaşmış ve ofis ortamı da bunlara dâhil edilmiştir. Önceden tek bir personeli denetleyebiliyorken, otomasyon teknolojisiyle

beraber eş zamanlı tüm personellerin performanslarının izlenip denetlenebildiği yeni bir döneme geçilmiştir (Aiello, 1993: 499).

Elektronik Performans İzleme Sistemleri (EPİS) ve gözetim teknolojileri, bilhassa çalışanlarını kendi denetimi altında tutma arzusunda olan Türk işverenler tarafından rağbet görmektedir. Amerika ile paralel bir şekilde Türkiye’ de de özellikle bankacılık alanında elektronik performans izleme sistemleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Yılmaz, 2005:3). Personeller günlük işlemlerini yaparken bu uygulamalar aracılığıyla denetime de tabi tutulurlar. Kameralar, iş telefonları ve bilgisayarlar EPİS’ in bir parçasıdır. Örneğin her banka şubesi; personellerden sorunlu bir şef, müdür, genel müdürlük tarafından yetkilendirilmiş iç kontrolörler gibi farklı kişilerce izlenip, yaptıkları işlemler, imza ve müşteri teyitleri gerek sistem üzerinden alınan belgeler incelenerek, gerekse kameralar vasıtasıyla kimlik karşılaştırılması yapılacak denetlenip, olası tehdit ve tehlikelerin önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İşyerlerinin izlenmesi için başvuru yolları personel bilgisayarlarının incelenmesi, kameralar vasıtasıyla işyerinin gözlem altında tutulması, telefon konuşmalarının kayıt altına alınıp sonrasında dinlenmesi, e-postaların okunması, işyerine ait araçlara monte edilen takip cihazlarıyla gidilen yerlerin denetiminin yapılması örnek verilebilir (Erdemir ve Çeliktaş, 2006: 88). Bu denetimin bilincinde olan personel ona göre hareket edip, bir nevi kendi oto kontrolünü de sağlamaktadır. Bu da panoptikon fikrinin temel dayanağını akıllara getirmektedir. Panoptikon’ da esas amaç sürekli gözetim altında tutulduğu bilincine sahip mahkûmların, buna göre davranıp kendilerinin gardiyanı olmasıdır.

Kullanılan yöntemler örgütlerin amacına yönelik olarak tasarlanmıştır. Sıklıkla kullanılan yöntemleri şu şekilde sıralayabiliriz (Bıyıkbeyi, 2019: 59):

3.12.2.1. Kamera

Kamera, görüntülerin filme alınmasına imkân sağlayan bir aleti alıcı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 23.06.2024, www.tdk.gov.tr).

En genel tabir ile ifade edersek kamera, görüntüden yansıyan ışığı kayıt altına almayı sağlayan alettir. Detaylı bir şekilde ifade ettiğimiz zaman ise görüntüden yansıyan ışığı, mercek veya objektiften faydalanarak bir düzlemde toplayan, o düzleme konulan film (film kameraları için) ya da ışığa duyarlı elektronik devre kameraları vasıtasıyla ışık enerjisini, elektrik enerjisine çevirip çıkış sinyali veren, icap ederse manyetik banda kaydeden (elektronik kameralar için) cihaza kamera adı verilmektedir (MEB, 2011: 3-4). Kameraların güvenlik amacıyla da kullanılabilir olması özelliği, kendisine olan talebi artırmıştır (MEB, 2011: 4). Özellikle kapalı devre kamera sistemleri (CCTV) kullanılarak kişilerin mesafeli ve kapsamlı olarak izlenmeleri ve şahsi bilgilerinin kayıt altına alınması, depolanması ve kullanılmasına olanak sağlanmıştır (Dubbeld, 2004: 9).

Açık ve gizli gözetim olarak iki şekilde kameralar ile gözetim yapmak mümkündür. Kameraların herkesin görebileceği yerlere konumlandırılarak yapılan gözetim açık gözetimken, personellerin göremeyeceği yerlere yerleştirilmiş kameralarla yapılan gözetim gizli gözetimdir. Açık gözetim hukuka uygun olarak yapılırken, gizli gözetim yapmak hukuka aykırı olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2010: 244-245).

İnsanların ses ve görüntülerinin kamera vasıtasıyla kaydedilmesi, kişisel verinin işlenmesi niteliğinde bir durumdur (Evren, 2018). İşverenler tarafından gözetim yapmak, yönetim hakkı olma temeline dayandırılıyor olsa da, işverenden ölçülülük standartların uyması beklenmektedir (Savaş, 2008:116). Ölçülülük standardımız kullanılan kameraların amacıyla orantılı ve sınırlı olmasıdır (Evren, 2018).

3.12.2.2. Bilgisayar

İşverenler çeşitli sebeplerden dolayı bilgisayar üzerinden denetimde bulunurlar. Kullanılan internet ağı üzerinden personeller, teknik ve ekonomik amaçlarla denetime tabi tutulurlar. Bu denetimin teknik boyunu, e posta kullanımıyla birlikte olası virüs tehditleri için önlem almaktır. Mail yoluyla gelebilecek zararlı yazılımlar, maddi olarak telafi edilmesi zor zararlara yol açabilir (Özdemir, 2010: 236).

Personellerin internet ağı üzerinden yapılan aramalar, giriş yapılan siteler de yine işverenler tarafından kontrol altında tutulmaktadır. Bu sitelerde mesai saatlerinde harcanılan süre, verimlilik açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda bilgisayarda yapılan her hareket kayıt altına alınarak ekran karşısında geçirilen sürenin tespiti de yapılmaktadır (Aydın, 2002: 202-203).

3.12.2.3. Telefon

Çalışma ortamlarındaki sabit telefonla yapılan görüşmeler dinlenip, kayıt altına alınmaktadır. Bunun altında yatan sebep, sadece ekonomik amaçlı olmayıp, aynı zamanda iş yeri hakkındaki özel bilgilerin şirket dışındaki kişilerle paylaşımının önüne geçmektir (Özdemir, 2010: 243).

Telefon ile denetim yöntemi bankaların şubeleri ve çağrı merkezlerinde sürekli olarak kullanılan bir tekniktir. Çağrı merkezlerinde telefonlar vasıtasıyla müşteri ile iletişim sağlandığı için, yoğun olarak denetim bu kanal vasıtasıyla yapılmaktadır (Yavuz ve Leloğlu, 2011: 13).

3.13. Panoptikon'un Türevleri

Teknolojik gelişmeler, insan hayatını ve dolayısıyla toplumsal düzeni geliştirip değiştiren itici güçlerden biridir. Bu dönüşümler gözetim uygulamalarına da yansımıştır. Modernizm ile belli bir düzen ekseninde panoptik olarak yapılan izleme faaliyetleri, baskı ve dayatmayla kontrol altına alma durumunu ifade etmekteydi. Ancak postmodernizmde teknolojinin de katkılarıyla kontrol altına alma durumu perdelenmekte ve bireyler bu denetimi açık rızasını vererek kabul etmektedir. Bilişim teknolojisi vasıtasıyla daha da sistemli hale gelen izleme olayında, panoptikon daha çok yerel yönetim için faydalıyken, sinoptikon ve omniptikon küresel denetim alanında işlevsel olmaktadır (Bitirim Okmeydan, 2017: 46-47).

3.13.1. Sinoptikon

Sinoptikon kavramı hayatımıza 1997 yılında sosyolog Thomas Matheisen ile birlikte dahil olmuştur. Panoptikon birkaç gardiyanın çoğunluğu izlemesi temelinde kurgulanmışken, sinoptikon' da çok olanın az olanı izlemesi üzerine kurgulanmıştır. Sinoptikon ile birlikte bireylerin dikkati gerçek ortamlardan siber mekânlara kaydırılır ve ekranlar aracılığıyla bu insanların yani azınlığın hayatı, çoğunluktaki bireylere izletilir (Bitirim Okmeydan, 2017: 60).

Seyir keyfi sayesinde bireysel üzerinde dayatma kurmaya gerek kalmamıştır. Bireysel işin eğlence kısmına yöneledikleri için, dayatma altında bulunduklarını idrak edememektedirler. Bireysel ekran başında izledikleri dünya ile bir bağ kurmaktadır. Ancak bu bağ gerçek bir iletişim sonucu değil kurgu ile oluşturulmuş, sembollerin yansıtıldığı tek yönlü bir iletişim şeklidir. Bu sembollerle verilmek istenen mesajlar aktarılmaktadır. Medya kanalıyla aktarılan mesajlar vasıtasıyla oluşturulan ilişki, kontrol altında tutmaya ve içselleştirmeye destek vermektedir. Egemen güç tarafından bireylerin daima izlenmesine ihtiyaç kalmamıştır. Denetim, izletilen şeylerin içerisine semboller yerleştirilerek sağlanmaktadır. Artık çoğunluk, azınlıkta kalan tarafın yaşamını seyretmektedir (Öztürk, 2013: 142).

Synoptikon'dan esas olarak bireylerin zihinlerine etki edebilmek için faydalanılır. Özellikle televizyon ve bilgisayarların her eve girmeye başlamasıyla, bunları kullananların zihinlerine erişmekte kolaylaşmıştır (Baudriallard, 2014: 50).

3.13.2. Omniptikon

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve yaygın bir şekilde kullanılmasının nihai bir sonucu olarak bilgi, her yerde her zaman ulaşılabilir bir nitelik kazanmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak artık sinoptikon' da gelişen izleme tekniklerini ifade etmekte yetersiz kalmış ve hayatımıza omniptikon adlı yeni bir kavram girmiştir. Bu kavramı ilk kez Jeffrey Rosen isimli hukuk profesörü 2004 yılında yayınladığı Çıplak Kalabalık adlı eserinde, herkesin herkesi, her yerde ve her an izlemesi anlamında kullanmıştır (Sprague, 2007: 2).

“İktidarın denetleyiciliğinin yerel düzeyde kaldığı panoptikon gözetimciliğinden, daha küresel bir denetleme ve gözetleme kültürüne geçmeyi ifade eden, çoğunluğun azınlığı izlemesinden (sinoptikon) sonra, gelişen teknolojiyle birlikte, herkesin herkesi izleyebildiği omniptikon aşamasına geçilmiştir” (Yağlı, 2015: 280-281).

Modernizm ile panoptikon' da karşılaştığımız yerel gözetim uygulamaları hakimken, postmodernizm ile beraber bu uygulamalar gelişim gösterip, evrensel ölçüde izlemeye olanak sağlayan sinoptikon ve omniptikon' a dönüşmüştür. Bütün izleme faaliyetleri, elektronik ortamda aynı anda yaşanabilmekte ve bu da, tüm sahalarda teknolojinin baskın olduğu postmodern bir yaşam içinde omniptikon boyunuta ukalan gözetimin evrensel kültürü yansıttığını göstermektedir (Bitirim Okmeydan, 2017: 62). İnsanlar bu aşamada kendi rızalarıyla, birbirleriyle karşılıklı bir etkileşim içindedirler. Özellikle sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla mekân ve zaman kavramından bağımsız olarak açılan canlı yayınlarla, her kesimden insan ortak bir paydada buluşup, birbirinden ve dünyadaki olaylardan haberdar olabilmektedir.

3.13.3. Banoptikon

İngilizce' de yasak anlamına gelen “ban” Foucault' un “optikon” uyla birleştirilerek türetilmiş olan banoptikon kavramı, toplumun dışladığı insan profillerini çıkartarak, kimlerin toplumda kabul edilebilir, kimlerin edilemez olduğunu belirlemek için kullanılan yapıdır. Banoptikon' un temel gayesi teknik olarak azınlıkların istenmemesi durumunu merkeze alarak bu grubu ortadan kaldırmaktır. Banoptikon iç temel üzerine inşa edilmiştir (Bauman ve Lyon, 2013: 67):

- Hoşgörülü ortamlardaki aykırı güç: Olağan dışı hallerin alışkanlığa evrilmesi
- Profil oluşturma: İleride muhtemelen sorun çıkartabilecek azınlıkları dışlama
- Dışlanmayanları normalleştirme: Kapitalin, datanın ve kişilerin rahat hareket edebileceği imajı oluşturma

İş hayatında pazarlama stratejisi geliştirmek için banoptikon ve sinoptikon kullanımı önemlidir. Mesela bir kurumu arayıp hizmet almak isteyen müşteri gelecek için kar potansiyeli yüksek bir müşteriyle ona farklı bir ilgi gösterilir, ilgili birimin karar organına direk aktarılır. Ancak sıradan bir birey için bu prosedür farklıdır. Operatöre yönlendirilen verimsiz müşteriler, fon müzikleri dinletilip müsait olan temsilciye aktarımı bekletilerek gözden çıkarılmıştır (Bauman ve Lyon, 2013: 79). Bankalar içinde de sistem bu şekilde ilerlemektedir. Örneğin mevduatları ve mesleklerine göre sınıflara ayrılan yüksek gelir segmentli müşteri grubu vardır. Bu grup önceliklidir, sıra beklemez, diğer müşterilerden alınan masraf kalemlerinden muaf olan ayrıcalıklı bir ekiptir. Yine aynı şekilde

mevduat bakımından sınıflandırılan müşteri grubuna hizmet eden, belirli bölgelerde faaliyet gösteren özel bankacılık şubeleri mevcuttur.

3.13.4. Süperpanoptikon

Süperoptikon kavramı Mark Poster tarafından ortaya atılmış olup David Lyon tarafından üzerinde detaylı olarak çalışılmış bir kavramdır. Teknolojinin gelişip bilgisayarların günlük rutininin bir parçası haline gelmeye başlamasıyla birlikte oluşturulan veri tabanları iktidar için önemli hale gelmiştir. Bilgisayarlar aracılığıyla halk her yere izleme faaliyetinin nesnesi olmaktadır (Lyon, 2006: 233).

Süperoptikon' u açıklamak için kredi kartları örnek olarak kullanılabilir. Kredi kartı başvurusu yapmak istediğimiz zaman verdiğimiz kişisel bilgiler, elektronik posta adresimiz, iş ve gelir bilgileri verilen kurum tarafından kayıt altına alınır. Bizim sadece alışveriş yapmak olarak düşündüğümüz faaliyet aynı zamanda iktidarda iletişime geçmemiz anlamına da gelmektedir (Öztürk, 2013: 138). Kullanılan kredi kartı alışverişlerde ödeme yöntemi olarak kullanılmanın yanı sıra, kullanan kişinin anlık konum bilgilerini gösterip, tercihlerini de yansıtan bir araçtır. Bilgi iletişim teknolojisindeki yeniliklerle birlikte, hemen hemen tüm alanlar izlenebilir hale gelmiştir. Bu yönden bakacak olursak alışveriş merkezlerinde kredi kartı kullanılarak yapılan hareketler, Superpanoptikon bir harekettir (Öztürk, 2013: 138).

Çağrı merkezindeki uygulamalar da süperoptikon' u açıklamada örnek olarak gösterilebilir. Yapılan görüşmeler sırasında bilgileri kaydedilen müşteriler için bir veri tabanı oluşturulur ve bu veriler üzerinden pazarlama stratejileri geliştirilebilir. Müşterilerden toplanan bilgiler doğrultusunda hangi müşteriye ne şekilde yaklaşılması gerektiği belirlenebilecektir (Bıyıkbeyi, 2019: 68).

4. İŞE ADANMIŞLIK

Bu başlık altında işe adanmışlık kavramı, işe adanmışlık modelleri, işe adanmışlığın boyutları ve ölçümü ile ilgili çalışmalar anlatılacaktır.

4.1. İşe Adanmışlık Kavramı

Adanmışlık, “bir kişinin bütün çabasını ve gücünü belirli bir amaç için kullanması, o amaca yönelik çalışmalar yapması” olarak tanımlanabilir. Bu amaç işletmenin kısa dönemli hedeflerine ulaşabilesini kapsamanın yanı sıra, uzun dönemde işletmenin hedeflerini bireysel hedefi olarak algılayıp bu doğrultuda emek vermesini de ifade etmektedir (Koçel, 2020: 471).

İşe adanmışlık, İngilizcede “Work Engagement” veya “Job Enfagement” kavramının dilimizdeki karşılığı olarak kullanılmasına karşın, dilimize tercüme edilişi konusunda belirsizlikler mevcuttur. İşe gönülden adanmak, işle bütünleşmek, çalışmaya tutkun olma, işe angaje olmak ve işine kendini adanmak gibi çeşitli şekillerde ifade edilebilmektedir. Fakat bilimsel yazı, makale ve tezlerde yoğun olarak kullanım şeklinin işe adanmışlık olarak karşımıza çıktığı görülmektedir (Güler, 2019: 55).

İşe adanmışlık kavramını, akademik çalışmalarında ilk kez dile getiren kişi Kahn’ dır. Daha sonraları tükenmişlik konusunda Maslach vd. (2010) tarafından yapılan araştırmalar neticesinde, tükenmişlik kavramının “pozitif antitezi” olarak işe adanmışlık kavramı karşımıza çıkmıştır. Bu bakımdan Kahn (1990) ve Maslach vd. (2001) ‘ın yaptığı incelemeleri işe adanmışlık konusunda yapılan ilk çalışmalar olma özelliğini taşımaktadır (Aydemir ve Endirlik, 2019: 1094).

1990 yılında Kahn tarafından yapılan tanımlamaya göre işe adanmışlık; “örgüt üyelerinin benliklerini işin gerektirdiği duruma göre şekillendirmesidir”. Sonrasında bu konuda yapılan çalışmalarda da işi benimsemenin işletmelerde daimi olarak dikkate alınması gereken bir unsur olmasının yanı sıra motivasyon ve iş tutumu üzerinde de etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Bunun sonucunda işletmenin işgücü devri ve ara vermenin düşük, verimliliğin yüksek, işe bağlılık ve hedeflerine ulaşabilmesi uğruna, işe bağlılığın oluşturulabilmesi oldukça önemli bir husustur (Öngöre, 2016: 50).

İşe bağlılığı, çalışanın işine duyduğu sevgi ve katılımı olarak tanımlamak mümkündür. İşlerine kendini adanmış insanlar, yaptıkları işleri özümserler ve yaptıkları işler onları motive eder. Bununla birlikte öteki personellerle kıyaslandığında, kendini işine adanmış olan personeller daha disiplinli olup, verimlilik bakımından fark yaratırlar. İşverenin ve müşterilerin beklentilerini karşılama ihtimalleri daha yüksektir (Roberts ve Davenport, 2002: 21).

İşine bağlı olan kişiler iş dışında faaliyetlerde bulunmaktan da keyif alırlar. İşe bağlı olmak, işe bağımlı olmak şeklinde algılanmamalıdır. İşe adanmış kişiler iş ortamından ayrı olarak başka alanlarda da başarılı olup, enerjilerini oraya yönlendirebilirler (Genez, 2022: 46).

4.2. İşe Adanmışlık Modelleri

Yapılan araştırmalar neticesinde Kahn, Schaufeli ve Maslach’ ın işe adanmışlık konusu üzerine modeller ortaya koyduğu görülmüştür. İşe adanmışlık kavramını daha rahat kavrayabilmek için modeller hakkında bilgi verilmesi önemlidir.

4.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Modeli

Bireysel işe adanmışlık modeli ilk defa Kahn tarafından ortaya atılmıştır. Bu modele göre personellerin işleri başındayken işle ilgili sorumluluklarını bilişsel, duygusal ve fiziksel bakımdan performanslarıyla ilişkilendirirler ve personellerin işlerine ilişkin yapması gereken eylemlere yoğunlaşmaları sonucunda personeller işlerine karşı adanmışlıklarını göstermiş olurlar. Bunun tam aksi durumsa ise yani personellerin işlerine yoğunlaşmadıkları zamanlarda işlerine karşı olan sorumluluklarını da yerine getirmemiş olurlar (Saks ve Gruman, 2014: 157).

Kahn' a göre işe adanma veyahut adanmama durumunu etkileyen üç etken bulunmaktadır. Bu etkenler “psikolojik adanmaya yardımcı olan dürtüler ya da adanmayı gereksiz kılan anlamlılık, psikolojik güven ve psikolojik var olma” şeklindedir. Psikolojik anlamlılık; bireysel olarak faktörleri içermektedir. Psikolojik güven adanma konusunda tehditkâr, tahmin edilebilir ve tutarlı olan sosyal koşulları barındırırken, psikolojik var olma kişinin kendisinin işine dikkat kesilmesini mümkün kılan durumların olmasıyla alakalıdır (Güler, 2019: 58).

Kahn' ın incelemelerine istinaden personellerin kendilerini işlerine adadıkları koşullar şu şekilde olabilmektedir (Şap, 2016: 63):

- Kuruma yaptıkları işlerle etkilerinin olduklarını düşündükleri zaman
- Kolay lokma şeklinde algılanmadıklarını fark ettikleri zaman
- İş tanımlarının yerinde olduğunu düşündüklerinde
- Kurumda kariyerlerine etki edebilecek olumsuzluklar bulunmadığında
- Çalışmalarının karşılığını aldıklarını düşündükleri zaman işe adanmışlıkları oluşur.

4.2.2. Maslach'ın İşe Adanmışlık Modeli

Maclach ve Leither adanmışlık kavramını, tükenmişlik için kullanılan tükenme, ilgisizlik ve hedefe ulaşma olasılığının azalması olarak yapılan tanımlamadan yola çıkarak bunun tam aksi durum olduğunu yani dinamik olmak, işi yaparken istekli ve arzulu olmak ve verimli olma durumu olarak açıklamaktadır. Yani işe adanmışlık durumu tükenmişliğin antitezi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşlerine adanmış olan personeller, tükenmişlik sendromu yaşayanlarla kıyaslandığı zaman işle ilgili şikâyetlerinin olmadığı, tam aksine işe olan ilgilerinin canlı olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman adanmışlık ve tükenmişlik arasında bir ilişki vardır ve bu ilişki aynı ölçek kullanılarak açıklanabilir (Schaufeli, 2012:4).

Tükenmişlik durumunda personellerin yetersiz enerji (tükenme) ve yetersiz bağlılık duygusu (sinizm) barındırırken, adanmış personellerde üst seviyede enerji ve yüksek bağlılık duygusuna sahip olduğu görülmektedir (Simpson, 2009: 1019).

4.2.3. Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Modeli

Schaufeli ve arkadaşlarına göre adanmışlık, Maslach' ın ifade ettiği gibi tükenmişliğin antitezi olarak değerlendirilmemesi gereken bir kavramdır.

Schaufeli ve Bakker' e göre tükenmişlik ve adanmışlık kavramlarının ölçümünde farklı ölçeklerin kullanılması gerekmektedir. Bu durumun sebebini bir örnek vererek açıklamak gerekirse; personelin haftanın bir günü kendisini yorgun hissetmesi demek, kalan günlerde de aynı şekilde hissedeceği çıkarımına ulaşmamaktadır. Olaya bu açıdan bakıldığında zaman tükenmişlik ve adanmışlık birbirinden farklı iki kavram olup aralarında olumsuz ilişki olduğu ortaya konmaktadır (Schaufeli ve

Bakker, 2004: 294).

Tükenmişlik kendi içerisine farklı boyutları olan bir kavram olduğu gibi, adanmışlığında farklı bir yapısı bulunmakta olup, tükenmişlikten bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira tükenmişlik puanı az olan ya da tükenmiş hissetmeyen bir personelin işine adanmış olabileceği ya da adanmamış bir personelin tükenmiş olabileceği çıkarımını yapmak doğru bir yaklaşım değildir. Nihai olarak ifade etmek gerekirse Schaufeli ve arkadaşlarına göre tükenmişlik ve adanmışlık birbirlerinden farklı olarak değerlendirilmesi gereken kavramlar olup, farklı ölçekler kullanılarak yorumlamalar yapılmalı ve tükenmişlik yaşamayan personelin işine adanmış olacağı, içine adanmış personelin ise yaşadığı anlık duygu durum değişikliklerinin tükenmişlik olarak algılanmaması gerektiğini ifade etmişlerdir (Güler, 2019: 61).

4.2.4. Sosyal Mübadele Modeli

Yukarıda belirtilen modeller işe adanmışlığın psikolojik yönlerine odaklanmaktadır. Ancak bu modeller, personellerin değişen durumlara neden değişen adanmışlık seviyelerinde bulundukları konusunu açıklamada yetersiz kalmaktadır. Sosyal mübadele modeli personellerin işlerini yaparken örgütte niçin daha az ya da daha fazla adanmış olmayı seçtiklerini açıklamaktadır (Saks, 2006: 603).

Bu teorinin temel prensibine göre, bireyler ödül beklentisiyle bir ilişkiye taraf olurlar. Karşılıklı bir çıkar ilişkisi bulunmaktadır (Köksal, 2012: 6). Bu bağlamda bir personelin görevlendirildiği içi yaparken ki motivasyonu, örgütten temin edeceği iktisadi ve sosyo-duygusal teşviklerle ilişkilendirilir. Kurumun sunduğu olanaklara istinaden, mütakabiliyet anlayışı ile personeller de bununla paralel olarak kademeli şekilde işlerine adanırlar. Personellerin çalıştıkları kurum tarafınca sağlanan imkânlar dâhilinde adanmışlıklarının farklılık göstermesi mümkündür (Saks, 2006: 603).

4.3. İş Talepleri ve İş Kaynakları Metodu

İş talepleri ve kaynakları metodu (JD-R) ile işe adanmışlığı yaratabilmek için iş talepleri ile iş kaynaklarının nasıl kullanılması gerektiği anlatılmaktadır (Öngöre, 2015: 14).

İş talepleri, fiziksel veya psikolojik olarak bir çaba sarf edilmesi gereken ve buna bağlı olarak iş yükü, aşırı rol yükleme ve duygusal yükler gibi psikolojik veya fizyolojik maliyetleri içermektedir (Genez, 2022: 53-54). İş taleplerini yerine getirebilmek ciddi bir gayret sarf etmeyi gerektirdiği için, bu durum iş stresine dönüşebilir ve bunun sonucunda depresyon, kaygı ve tükenmişlik gibi sonuçlar doğurabilir. Bu da örgüt için ciddi maliyetlere yol açabilmektedir. İş kaynakları ise, işin gerektirdiği sosyal, fiziksel, psikolojik veya kurumsal açıları ele almaktadır. İş kaynakları ile iş taleplerinin getirdiği yük azaltılıp, amaçlanan hedeflerin gerçekleştirilmesine ve personeli teşvik etmeye katkıda bulunur. Performans geri bildirimlerini, tecrübeli iş arkadaşlarının yardımları ve yönetsel koçluk iş kaynakları olarak sıralanabilir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296).

4.4. İşe Adanmışlığın Boyutları ve Ölçümü

İşe adanmışlıkla ilgili farklı araştırmacılar farklı boyutlarının olduğunu ileri sürmüştür. Kavramı ilk ortaya atan Kahn adanmışlık kavramının temellerini oluşturmuş ve işe adanmışlığın üç faktörü (fiziksel, bilişsel ve kurgusal) olduğunu ileri sürmesine karşın bu konuda bir ölçek geliştirememiştir. Ardından Maslach ve Leither ‘ i tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmalarda tükenmişlik durumunun antitezi olarak işe adanmışlık olduğu ortaya konulmuş ve işe adanmışlığın tükenmişlik ölçeğini kullanarak ölçülebileceğini ileri sürmüştür. Schaufeli ve arkadaşlarına göre işe

adanmışlık ve tükenmişlik arasında bir ilişki bulunmaktadır. Fakat bu ilişkiyi tükenmişliğin taban tabana zıtlığı olarak ifade etmek uygun olmayıp, ayrı bir ölçek geliştirmişlerdir (Güler, 2019: 65).

İşe adanmışlığı ölçek için Schaufeli ve arkadaşları dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç ölçek kullanmışlardır. İşe adanmışlığı ölçmek amacıyla “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” ortaya atılmıştır. Başlangıçta 17 maddeden oluşan ölçek daha sonra revize edilip 9 madde olarak düzenlenmiş ve “Utrecht Work Engagement Scale -9” ölçeği meydana getirilmiştir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006: 701). Dinçlik, personellerin zor koşullar altında olsalar bile görevlerini tamamlayabilmesini, adanmışlık ölçeğinde personellerin yaptıkları işten ilham alıp, işlerini şevk ve arzuyla yerine getirmelerini ve özümseme ölçeği ise işini severek ifa edip, işine vakit ayırmaktan çekinmemeyi ortaya koymaktadır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez- Roma ve Bakker, 2002: 75).



5. SANAL KAYTARMA

Personellerin iş yerinde ortak bir alanda çalışması ve iş yerinde bulundukları zaman dilimi artmasıyla birlikte sergiledikleri tutum ve davranışlarda buna göre şekillenmiştir. Kaytarma adı verilen iş dışında bir faaliyetle ilgilenmek de bu davranışlardan biridir. İlk kez Ringelmann tarafından kullanılıp yazına kazandırılan kaytarma kavramı, personellerin şahsi ve kolektif çalışma alanlarında ortaya koydukları verimliliği kıyaslanarak anlatılmıştır (Harkins ve Petty, 1982: 1214). Bu kaytarmanın sebebi olarak ise; grup çalışmasıyla işlerini ifa eden personellerin gösterdikleri özverili çalışmaların fark edilmediği düşüncesi, personelin eksik kaldığı yönü ekip arkadaşlarının tamamlayacağına olan inancı ve nihai olarak istenen çıktı seviyesine erişileceği düşüncesi yer almaktadır (Demir Uslu ve Çavuş, 2014: 52).

İş süreçlerinde internetin dâhil edilmesiyle beraber yürütülen işler sanal ortamda icra edilmeye başlanmıştır (Weissenfeld vd, 2019: 1687). İş ortamında personellerin kullanımına tahsis edilen bu teknolojinin personeller tarafından şahsi ihtiyaçlar ve işle ilgisi olmayan kişisel işleri yapmak uğruna kullanılması konusunda ilk araştırmalar Lim tarafından yapılmış ve istenmeyen bu eylemler sanal kaytarma (cyberloafing) adıyla literatürdeki yerini almıştır (Lim, 2002: 677). Kullanıldığı alan açısından incelendiğinde yönetim bilimi ve işletme bilimi alanındaki çalışmalarda bu durum “sanal kaytarma” olarak açıklanırken, eğitim bilimleri alanında yapılan incelemelere göre personellerin yaptığı bu eylemi ifade etmek için “siber aylaklık” olarak ifade edilmektedir. İki terimi de işyerinde internetin faydasız kullanımını ifade etmektedir (İşgüzar, 2020: 6).

Sanal kaytarma, mesai saatlerinde mail alışverişinde bulunmak, iş aramak, online alışveriş yapmak, borsa ve finans sayfalarında aktif olmak, pornografik tarzda sayfalara tıklamak, oyun oynamak ve sohbet odalarında bulunmak gibi kurum tarafından personelin kullanımına tahsis edilen kaynakları işi haricindeki bu ve benzeri alanlarda kullanmaktır (Genç ve Aydoğan, 2016). Eylemin sanal kaytarma olması için kurum interneti ile bu aktiviteleri yapma şartı yoktur; iş amacıyla yapılmayıp, kendi mobil cihazlarıyla da bu eylemlerin yapılması sanal kaytarma olarak ifade edilmektedir (İşgüzar, 2020: 6). Personeller her bir dönemde çeşitli kaytarma yöntemlerine başvurmuşlardır ancak, sanal kaytarma ile teknolojiyen faydalanılarak aylaklık yapma imkânı sağlanmıştır (Henle, 2008: 383).

Kurumların işlerini yaparken internet teknolojisinden faydalanmaları hem işlemlerini yaparken rahatlık sağlayıp hem de sektördeki diğer kurumlarla olan rekabette avantaj sağlamaktadır. İnternet kullanımının yaygınlaşması beraberinde bu teknolojinin şahsi işlemleri yapmak içinde kullanılması problemini doğurmuştur. Bu kullanım haber sayfalarını takip etmek ya da e postalarını okumak gibi kuruma zararı dokunmayacak işler için kullanılsa da, bahis sitelerine girmek, zararlı yazılımları bilgisayara yüklemek gibi kurum için itibar kaybı yaşatacak nitelikte de olabilir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95). Bu olası zararlarla karşılaşmamak için personellere kurumun kuralları bildirilir. Kurumlar bu olası durumlardan kendilerini korumak için internet filtreleme programları kullanıp, erişimi kendi belirledikleri sınırlar altında tutabilirler (Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria, 2004: 93).

İşletmelerde internetin kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte üretim aşaması kısaldı ürünlerin daha hızlı üretilmesi, iletişim imkânlarının artması, ürünlerin reklamının yapılıp pazarlama aşamasında avantaj sağlarken, sanal kaytarma sorununa neden olup iş görenlerin verimliliklerinin azalmasına, işletmede görevleri yenine getirirken sorunların çıkmasına da neden olabilir. Ancak yine de faydalı yönlerini dikkate alarak, personellere internet kullanım sınırlamalarıyla ilgili gereken ikazlarda bulunulmalıdır (Lim ve Teo, 2005: 1081).

5.1. Sanal Kaytarma Türleri

Personellerin mesai saatlerinde zamanlarının büyük bölümünü işgal eden bu davranışı en etkili şekilde kontrol altına alabilmek için, bu kavramın anlaşılması oldukça önemlidir (İşgüzar, 2020: 16).

Lim (2002)' e göre sanal kaytarma iki boyutludur. Bunlar iş dışı sebeplerde internette dolaşılması (belirli aralıklarla gündemdeki haberleri takip etmek, işle alakası olmayan sayfalarda gezinmek, sanal ortamda alışveriş yapmak, yetişkin sayfalarında gezinmek gibi) ve şahsi e- postaların kontrol edilmesi ya da gönderilmesi faaliyetleridir (Lim, 2002: 685).

Blau, Yang ve Cook ise Lim'in çalışmasını genişletmiş ve sanal kaytarmayı internet sayfalarına bakmak, işle ilgisi olmayan e-postalarla ilgilenmek ve etkileşimli sanal kaytarma faaliyetleri olmak üzere üç aşamalı bir sınıflandırma ortaya koymuştur (Blau, Yang ve Cook, 2006: 9).

Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan çalışmaya göre sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma olarak iki yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Şahsi e-posta gönderip almak, haber sitelerinde dolaşmak, borsa ve finansal işlerle ilgilenmek, sanal alışveriş yapmak önemsiz sanal kaytarma (minör cyberloafing) kapsamında değerlendirilirken, erişkinlere yönelik sitelerde gezinmek, sanal sohbet odalarında vakit geçirmek, yasa dışı bahis siteleri vasıtasıyla kumar oynama gibi aktiviteler ise ciddi (önemli) sanal kaytarma olarak sınıflandırmaya dâhil edilmiştir (Blanchard ve Henle, 2008: 1078).

Robinson ve Bennett ise sapkın işyeri davranışları çalışmasıyla sanal kaytarmayı önemsiz ve ciddi sanal kaytarma ve kişisel ve örgütsel sanal kaytarma olarak sınıflandırmıştır (Robinson ve Bennett, 1995: 555).

5.2. Sanal Kaytarma Nedenleri

Teknolojinin daimi değişimiyle birlikte personeller faaliyet gösterdikleri kurumlarda sanal kaytarmaya yönelebilmektedir. Bu yönelmenin nedenlerine yönelik yapılan çalışmalar, çeşitli sebeplerin varlığını saptamıştır. Uygulanan teknolojik uygulamalardaki çeşitlilikler, sanal kaytarma nedenlerinin de farklılaşmasına yol açmıştır (Kaya, 2022: 24).

Sanal kaytarma eylemine yol açan nedenler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar (Özcan, 2019: 24):

- Örgütsel etkenler: örgütün internet kullanım sınırlamaları, kurumsal politikalar ve esnek zamanlı mesai saati uygulamaları
- Yapılan işe yönelik: iş baskısı, işe ilgili imkânlar ve beklentiler, özel yaşam ile iş hayatı arasındaki dengesizlikler
- Şahsi etkenler: kişinin ahlaki tutumları, karakteristik özellikleri, tükenmişlik hissi, personelin sanal kaytarma konusundaki düşünceleri, idarecinin tavırlarına karşı verdiği tepki, mesai saatlerinde yaşadığı can sıkıntısı ve personelin sanal denetime yönelik verdiği tepki yarattığı sanal kaytarma nedenleri olarak sıralanabilir.

5.3. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Sanal kaytarma davranışının yaratacağı sorunlar, iş performansı üzerine etkisi, tükenmişlik üzerine etkisi ve iş yükümlülüğüne etkisi olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılmıştır (Teoman, 2023: 50).

5.3.1. İş Performansına Etkisi

İş ortamında internetin kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte personellerin verimliliklerinin değerlendirilmesi de zorlaşmıştır (Teoman, 2023: 50).

İnternet konusunda yaşanan bağımlılık örgütte ciddi sıkıntılara yol açabilmektedir. İnternet davranışları sonunda yaşanan bağımlılık, personelin performansının azalmasına, kaygı ve depresyona yol açabilir (Çakırlar, 2020: 58).

Sanal kaytarmanın yarattığı performans azalması kurumdaki maliyetlerin artması gibi ciddi zararlara sebebiyet verebilir. Personeller de işteki etkinliklerini düşürmek ya da sanal kaytarma yoluyla kurumla inatlaşma yoluna gitmişlerse bu kaytarma eylemi kasti olarak yapılan zarar nitelikli bir eylem olarak ifade edilebilir (Sıçrar, 2017: 26).

5.3.2. Tükenmişliğe Etkisi

Çalışma koşullarında olması gerekenden daha çok duygusal çaba sarf edilmesi neticesinde çalışanın içinde bulunduğu zihinsel, ruhsal ve fiziksel yılgınlık durumudur (Şeker, 2019: 22).

Tükenmişlik hissi içinde olan çalışanlar sanal kaytarmayı bir çıkış yolu olarak kullanma eğilimi gösterebilirler. Bridegan' a göre çalışanın verdiği molalar içinde bulunduğu hoşnutsuzluk seviyesini azaltmaktadır. Sanal kaytarma iş görenlerin enerjilerini yükseltmek için destekleyici bir eylem olarak nitelendirilir ve böylelikle iş görenin motivasyonu konusunda pozitif dönüşleri ortaya çıkar (Doorn, 2011: 15).

5.3.3. İş Yükümlülüğüne Etkisi

Çalışanın algılanan iş yükü ve fiili iş yükü arasında farklılıklar olabilir. Çalışanın olması gerektiğinden daha fazla bir iş ile sorumlu tutulduğunu düşünmesi algılanan iş yükü olarak tanımlanabilir. Algılanan iş yükündeki farklılık, çalışan sanal kaytarma davranışını etkileyebilmektedir. Lee vd. (2004) 'ye göre çalışanların sorumlu oldukları işler artırılırsa, sanal kaytarmaya gösterdikleri yönelimde azalacaktır. Ve böylelikle yoğun bir çalışma temposunda çalışan personellerin sanal kaytarmaya yönelmeye zamanları olmayacaktır. Bu durumda iş yükünün fazla olması, sanal kaytarmayı önleyici bir çözüm olarak kullanılabilir. Ancak buna karşın yüklenen işin fazla olması durumu çalışanın motivasyonunu negatif olarak etkileyip, tükenmişliğe de yol açabileceği deneyimlenmiştir (Demirçelik, 2022: 53).

5.4. Sanal Kaytarmanın Hukuki Yönü

İş saatleri içerisinde işle ilgili olmayan internet ve teknolojilerin kullanılması sanal kaytarma davranışını oluştururken, iş saatlerinde iş dışında internet ve teknolojinin kullanımıyla alakalı davalar ise sanal kaytarma davranışının hukuki yönü olarak değerlendirilir (Kırtay, 2019:30). Kurumlar çalıştırdıkları personellerine iş amacı olmadan kullanılan internet sebebiyle yazılı ve sözlü uyarıda bulunma, kınama, aylıktan kesme ve işten çıkartma gibi kademeli olarak yaptırımlar uygulayabilir (Kanık, 2019: 31).

Yaşanan sanal kaytarmanın vereceği zarar, işletmede yapılan eylemlere göre çeşitlilik göstermektedir. Bu kaytarma sonucunda işletme hukuki davalar ile ilgilenmek durumunda kalmaktadır. "Program çökertme, sanal hırsızlık, farklı kurum ve örgütlerin özel verilerine yasa dışı yollardan erişim" kurumlar açısından olumsuz yönlü sonuçlara yol açabilmektedir (Teoman, 2023: 52).

6. BULGULAR

6.1. Tanımlayıcı Özellikler

Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	83	50,0
Erkek	83	50,0
Medeni Durum		
Bekar	53	31,9
Evli	113	68,1
Yaş		
22-30	33	19,9
31 Ve Üzeri	133	80,1
Meslekte Çalışma Yılı		
1-5	34	20,5
6-10	47	28,3
10 Yıl Ve Üzeri	85	51,2
Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması		
Evet	14	8,4
Hayır	152	91,6
İş yerindeki gözetim araçları*		
Kamera	150	90,4
Telefon	160	96,4
Bilgisayar	159	95,8
Kişisel Cihazın Kurum İnternetine Bağlı Olması		
Evet	5	3,0
Hayır	161	97,0

*Birden fazla seçilen madde

Tablo 2’de çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Cinsiyet dağılımında kadın ve erkek çalışanların sayısı eşit olup, her iki cinsiyette de yüzde 50,0 oranında bir dağılım görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında, çalışanların büyük bir çoğunluğu (%68,1) evli iken, %31,9’u bekardır. Yaş dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük bir kısmının 31 yaş ve üzeri olduğu (%80,1), geri kalan %19,9’unun ise 22-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma yılı açısından değerlendirildiğinde, çalışanların %51,2’sinin 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu, %28,3’ünün 6-10 yıl arası, %20,5’inin ise 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kurum internetinin tam erişime açık olup olmamasıyla ilgili bulgulara göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%91,6) kurum internetinin tam erişime açık olmadığını belirtirken, sadece %8,4’ü internetin tam erişime açık olduğunu ifade etmiştir. İş yerindeki gözetim araçları açısından, kamera kullanımının %90,4, telefon kullanımının %96,4 ve bilgisayar kullanımının %95,8 oranında olduğu görülmektedir. Son olarak, kişisel cihazların kurum internetine bağlı olup olmaması durumuna

bakıldığında, çalışanların %97,0'ı kişisel cihazlarının kurum internetine bağlı olmadığını, sadece %3,0'ının bağlı olduğunu belirtmiştir. Birden fazla gözetim aracının iş yerinde kullanıldığı dikkate alındığında, bu araçların çalışanların büyük çoğunluğu tarafından kullanıldığı anlaşılmaktadır.

6.2. Panoptikon, Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Puan Ortalamaları

Tablo 3. Panoptikon Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Dışsal Sorumluluk	166	3,669	0,867	1,000	5,000
Pozitif Panoptikon	166	3,615	0,824	1,000	5,000
Negatif Panoptikon	166	2,488	0,962	1,000	5,000
İzlenme Bilinci	166	3,060	1,222	1,000	5,000

Tablo 3'te, çalışanların Panoptikon ölçeği alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları sunulmaktadır. Dışsal sorumluluk alt boyutunda ortalama puan 3,669 olarak bulunmuş, bu da çalışanların dışsal sorumluluk algısının nispeten yüksek olduğunu göstermektedir. Bu alt boyutun standart sapması (Ss) 0,867 olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir. Pozitif Panoptikon boyutunda da benzer şekilde yüksek bir ortalama (Ort) elde edilmiş, puan ortalaması 3,615 olarak belirlenmiştir. Standart sapması 0,824 olan bu boyutta da puanlar yine 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir.

Negatif Panoptikon alt boyutuna ilişkin ortalama puan ise 2,488 olarak tespit edilmiştir. Bu, çalışanların negatif panoptikon algısının pozitif olanlara kıyasla daha düşük olduğunu işaret etmektedir. Bu alt boyutun standart sapması 0,962 olup, minimum ve maksimum puanlar yine 1,000 ile 5,000 arasında değişiklik göstermektedir. İzlenme bilinci alt boyutunda ise ortalama puan 3,060 olarak bulunmuş, bu da çalışanların iş yerinde izlendiklerini hissetme düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir. Bu alt boyutun standart sapması 1,222 ile diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir.

Bu sonuçlar, çalışanların pozitif panoptikon algılarının daha yüksek olduğunu ve izlenme bilinci düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir. Negatif algıların ise daha düşük seviyede olması, çalışanların genellikle izlenme durumu hakkında daha olumlu bir tutuma sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Çalışanların sanal kaytarmaya yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Sanal Kaytarma Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Sanal Kaytarma Genel	166	2,261	0,777	1,000	4,500
Önemli Sanal Kaytarma	166	1,677	0,826	1,000	4,830
Önemsiz Sanal Kaytarma	166	3,137	1,170	1,000	5,000

Tablo 4'te, çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin puan ortalamaları sunulmaktadır. Genel olarak sanal kaytarma davranışlarına dair puan ortalaması 2,261 olarak bulunmuştur. Bu, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının düşük ila orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Standart sapma (Ss) 0,777 olup, puanlar 1,000 ile 4,500 arasında değişiklik göstermektedir.

Önemli sanal kaytarma boyutuna ilişkin ortalama puan ise 1,677 olarak tespit edilmiştir. Bu düşük ortalama, çalışanların iş yerinde önemli ölçüde sanal kaytarma yapmadığını, bu tür davranışların nadiren görüldüğünü işaret etmektedir. Bu boyutun standart sapması 0,826 olup, minimum puan 1,000 ve maksimum puan 4,830'dur.

Önemsiz sanal kaytarma boyutunda ise ortalama puan 3,137 olarak bulunmuştur. Bu, çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının daha yaygın olduğunu göstermektedir. Bu boyutun standart sapması 1,170 olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişiklik göstermektedir.

Bu sonuçlar, çalışanların iş yerinde daha çok önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulunduğunu, önemli sanal kaytarma davranışlarının ise oldukça düşük düzeyde kaldığını göstermektedir. Genel olarak sanal kaytarma eğiliminin ise orta seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların işe adanmışlığa yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. İşe Adanmışlık Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
İşe Adanmışlık Genel	166	2,873	0,940	1,000	5,000
Dinçlik	166	3,102	1,111	1,000	5,000
Adanmışlık	166	2,974	1,215	1,000	5,000
Özümseme	166	2,542	0,993	1,000	5,000

Tablo 5'te, çalışanların işe adanmışlık düzeylerine ilişkin puan ortalamaları verilmiştir. Genel işe adanmışlık puanı ortalaması 2,873 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermektedir. Bu alt boyutun standart sapması (Ss) 0,940 olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir.

Dinçlik boyutuna bakıldığında, ortalama puan 3,102 olarak belirlenmiştir. Bu, çalışanların iş yerinde genel olarak dinç ve enerjik hissettiklerini ifade etmektedir. Dinçlik alt boyutunun standart sapması 1,111 olup, puanlar yine 1,000 ile 5,000 arasında değişiklik göstermektedir.

Adanmışlık boyutunda ortalama puan 2,974 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların işlerine karşı belirli bir bağlılık ve adanmışlık duygusuna sahip olduğunu göstermektedir. Adanmışlık boyutunun standart sapması 1,215 ile diğer boyutlardan biraz daha yüksek olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir.

Özümseme boyutunda ise ortalama puan 2,542 olarak bulunmuştur. Bu boyut, çalışanların işlerini derinlemesine kavrama ve işe tamamen dalma düzeylerini ölçmektedir. Özümseme puanının nispeten düşük olması, çalışanların işlerine tamamen odaklanmakta zorlandıklarını ya da işlerini özümseme konusunda daha az yoğunlaştıklarını düşündürmektedir. Bu boyutun standart sapması 0,993 olup, puanlar 1,000 ile 5,000 arasında değişmektedir.

Genel olarak, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin orta seviyede olduğu, dinçlik ve adanmışlık boyutlarında bu ortalamanın biraz üzerinde bir eğilim olduğu, ancak özümseme boyutunda daha düşük bir yoğunluk gözlemlendiği söylenebilir.

6.3. Panoptikon İle Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkiler

Tablo 6. Panoptikon İle Sanal Kaytarma ve İşe Adanmışlık Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Dışsal Sorumluluk	Pozitif Panoptikon	Negatif Panoptikon	İzlenme Bilinci
Sanal Kaytarma Genel	r	0,067	-0,245**	0,210**	-0,122
	p	0,391	0,001	0,007	0,119
Önemli Sanal Kaytarma	r	0,073	-0,166*	0,210**	-0,170*
	p	0,347	0,032	0,007	0,029
Önemsiz Sanal Kaytarma	r	0,034	-0,230**	0,126	-0,022
	p	0,667	0,003	0,107	0,776
İşe Adanmışlık Genel	r	0,037	0,415**	-0,264**	0,154*
	p	0,634	0,000	0,001	0,047
Dinçlik	r	0,068	0,372**	-0,284**	0,245**
	p	0,387	0,000	0,000	0,001
Adanmışlık	r	0,057	0,326**	-0,248**	0,099
	p	0,466	0,000	0,001	0,204
Özümseme	r	-0,040	0,365**	-0,129	0,044
	p	0,612	0,000	0,097	0,576

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 6'da, Panoptikon ölçeği alt boyutları ile sanal kaytarma ve işe adanmışlık puanları arasındaki korelasyon analizinin sonuçları verilmiştir. Pearson korelasyon analizi kullanılarak yapılan bu değerlendirmede, anlamlı ilişkiler $p<0,05$ ve $p<0,01$ düzeylerinde belirtilmiştir.

Sanal kaytarma genel puanları ile Panoptikon alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında, negatif panoptikon ile sanal kaytarma genel puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,210$, $p=0,007$). Bu, çalışanların negatif panoptikon algıları arttıkça sanal kaytarma eğilimlerinin de arttığını göstermektedir. Buna karşılık, pozitif panoptikon ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,245$, $p=0,001$). Bu, pozitif panoptikon algısının yüksek olduğu durumlarda sanal kaytarma eğiliminin azaldığını işaret etmektedir.

Önemli sanal kaytarma boyutunda, negatif panoptikon ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,210$, $p=0,007$) bulunmuş olup, pozitif panoptikon ile ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0,166$, $p=0,032$) tespit edilmiştir. İzlenme bilinci ile önemli sanal kaytarma arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,170$, $p=0,029$), bu da çalışanların izlenme bilincinin artmasıyla önemli sanal kaytarma davranışlarının azaldığını göstermektedir.

Önemsiz sanal kaytarma puanlarına gelindiğinde, pozitif panoptikon ile negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0,230$, $p=0,003$) bulunmuştur. Bu, pozitif panoptikon algısının önemsiz sanal kaytarma eğilimini azalttığını göstermektedir.

İşe adanmışlık genel puanları ile Panoptikon alt boyutları arasındaki ilişkilere baktığımızda, pozitif panoptikon ile güçlü bir pozitif ilişki ($r=0,415$, $p=0,000$) bulunmuş, bu da çalışanların pozitif panoptikon algıları arttıkça işe adanmışlık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Buna karşılık, negatif panoptikon ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0,264$, $p=0,001$) saptanmıştır. İzlenme bilinci ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,154$, $p=0,047$), bu da izlenme bilincinin artmasının işe adanmışlık düzeyini artırabileceğini işaret etmektedir.

Dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt boyutlarına ayrı ayrı bakıldığında, pozitif panoptikon ile bu üç boyutun her birinde anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Dinçlik ($r=0,372$, $p=0,000$), adanmışlık ($r=0,326$, $p=0,000$) ve özümseme ($r=0,365$, $p=0,000$) boyutlarında pozitif panoptikon

algısı yüksek olan çalışanların, işe daha fazla adanmış oldukları görülmektedir. Negatif panoptikon ile işe dinçlik ($r=-0,284$, $p=0,000$) ve adanmışlık ($r=-0,248$, $p=0,001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır, bu da negatif panoptikon algısının çalışanların işe adanmışlık düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir. İzlenme bilinci ile dinçlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,245$, $p=0,001$) bulunmuştur.

Sonuç olarak, bu analizler çalışanların pozitif panoptikon algılarının işlerine daha fazla adanmış olduklarını, negatif panoptikon algısının ise sanal kaytarma davranışlarını artırdığını ve işe adanmışlık düzeylerini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. İzlenme bilincinin ise belirli ölçüde sanal kaytarma davranışlarını azalttığı ve işe adanmışlık düzeyini artırdığı gözlemlenmektedir.

Tablo 7. Panoptikonun Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Sanal Kaytarma Genel	Sabit	2,531	5,585	0,000	3,648	0,007	0,060
	Dışsal Sorumluluk	0,082	1,069	0,287			
	Pozitif Panoptikon	-0,197	-2,314	0,022			
	Negatif Panoptikon	0,112	1,333	0,185			
	İzlenme Bilinci	-0,048	-0,616	0,539			
Önemli Sanal Kaytarma	Sabit	1,684	3,473	0,001	3,012	0,020	0,047
	Dışsal Sorumluluk	0,070	0,911	0,364			
	Pozitif Panoptikon	-0,089	-1,040	0,300			
	Negatif Panoptikon	0,144	1,691	0,043			
	İzlenme Bilinci	-0,115	-1,451	0,149			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Sabit	3,801	5,500	0,000	2,527	0,043	0,036
	Dışsal Sorumluluk	0,062	0,794	0,428			
	Pozitif Panoptikon	-0,233	-2,699	0,008			
	Negatif Panoptikon	0,035	0,404	0,687			
	İzlenme Bilinci	0,041	0,517	0,606			

Lineer Regresyon Analizi

Tablo 7'de sunulan regresyon analizi sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının sanal kaytarma üzerindeki etkilerini incelemektedir. Sanal kaytarma genel puanları açısından modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=3,648$, $p=0,007$) ve modelin açıklayıcılık düzeyi (R^2) %6,0'dır. Bu sonuçlar, bağımsız değişkenlerin sanal kaytarma genel puanlarındaki varyansın %6'sını açıkladığını göstermektedir. Pozitif Panoptikon boyutunun sanal kaytarma genel puanları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur ($\beta=-0,197$, $p=0,022$). Bu bulgu, çalışanların pozitif panoptikon algılarının artmasıyla sanal kaytarma eğilimlerinin azaldığını göstermektedir. Diğer değişkenlerin (Dışsal Sorumluluk, Negatif Panoptikon ve İzlenme Bilinci) sanal kaytarma genel puanları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Önemli Sanal Kaytarma modeli de anlamlıdır ($F=3,012$, $p=0,020$, $R^2=0,047$). Negatif Panoptikon'un Önemli Sanal Kaytarma üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta=0,144$, $p=0,043$), bu da negatif panoptikon algısının önemli sanal kaytarma eğilimini artırabileceğini göstermektedir. Diğer değişkenlerin etkileri anlamlı bulunmamıştır.

Önemsiz sanal kaytarma davranışları açısından modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=2,527$, $p=0,043$) ve modelin açıklayıcılık düzeyi (R^2) %3,6'dır. Pozitif Panoptikon boyutunun önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur ($\beta=-0,233$, $p=0,008$), bu

da pozitif panoptikon algısının artmasının, önemsiz sanal kaytarma davranışlarını azalttığını göstermektedir. Diğer değişkenlerin (Dışsal Sorumluluk, Negatif Panoptikon ve İzlenme Bilinci) önemsiz sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir.

Sonuç olarak, bu analizler, pozitif panoptikon algısının çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde önemli bir rol oynadığını ve bu algının özellikle genel ve önemsiz sanal kaytarma eğilimlerini azalttığını göstermektedir. Negatif Panoptikon'un önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etki yaratma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir, ancak bu etkinin anlamlılık düzeyine ulaşmamış olması dikkat çekicidir. İzlenme Bilinci ve Dışsal Sorumluluk değişkenlerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde genel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular, iş yerinde pozitif bir gözetim algısının, sanal kaytarma davranışlarını azaltmada etkili bir strateji olabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Panoptikonun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşe Adanmışlık Genel	Sabit	1,512	2,926	0,004	9,135	0,000	0,165
	Dışsal Sorumluluk	0,002	0,025	0,980			
	Pozitif Panoptikon	0,361	4,496	0,000			
	Negatif Panoptikon	-0,104	-1,303	0,194			
	İzlenme Bilinci	0,050	0,671	0,503			
Dinçlik	Sabit	1,508	2,465	0,015	8,974	0,000	0,162
	Dışsal Sorumluluk	0,050	0,687	0,493			
	Pozitif Panoptikon	0,273	3,399	0,001			
	Negatif Panoptikon	-0,139	-1,751	0,082			
	İzlenme Bilinci	0,154	2,081	0,039			
Adanmışlık	Sabit	1,809	2,611	0,010	5,637	0,000	0,101
	Dışsal Sorumluluk	0,034	0,452	0,652			
	Pozitif Panoptikon	0,262	3,146	0,002			
	Negatif Panoptikon	-0,139	-1,686	0,094			
	İzlenme Bilinci	0,010	0,136	0,892			
Özümseme	Sabit	1,220	2,179	0,031	6,719	0,000	0,122
	Dışsal Sorumluluk	-0,092	-1,241	0,216			
	Pozitif Panoptikon	0,399	4,848	0,000			
	Negatif Panoptikon	0,032	0,389	0,698			
	İzlenme Bilinci	-0,044	-0,583	0,561			

Lineer Regresyon Analizi

Tablo 8’de sunulan regresyon analizi sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının çalışanların işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemektedir. Genel işe adanmışlık puanları açısından modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=9,135$, $p<0,001$) ve bu modelin açıklayıcılık düzeyi (R^2) %16,5’tir. Bu sonuçlar, bağımsız değişkenlerin, çalışanların işe adanmışlık düzeylerinde gözlemlenen varyansın %16,5’ini açıkladığını göstermektedir. Pozitif Panoptikon boyutunun işe adanmışlık üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir ($\beta=0,361$, $p<0,001$), bu da çalışanların pozitif panoptikon algısının artmasıyla işe olan adanmışlıklarının da arttığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık, negatif panoptikon, dışsal sorumluluk ve izlenme bilinci gibi diğer değişkenlerin genel işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Dinçlik alt boyutu açısından, modelin açıklayıcılık düzeyi %16,2 olarak hesaplanmıştır ($R^2=0,162$; $F=8,974$, $p<0,001$). Pozitif Panoptikon ($\beta=0,273$, $p=0,001$) ve İzlenme Bilinci ($\beta=0,154$, $p=0,039$) boyutları dinçlik üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip bulunmuştur. Bu bulgular, pozitif panoptikon algısının ve izlenme bilincinin yüksek olduğu çalışanların iş yerinde daha dinç

hissettiklerini göstermektedir. Negatif Panoptikon boyutunun dinçlik üzerindeki etkisi ise anlamlılık sınırında olup ($\beta=-0,139$, $p=0,082$), bu boyutun daha fazla araştırılması gerektiğini işaret etmektedir.

Adanmışlık boyutu ile ilgili bulgular, modelin %10,1 oranında açıklayıcılık düzeyine sahip olduğunu göstermektedir ($R^2=0,101$; $F=5,637$, $p<0,001$). Pozitif Panoptikon'un adanmışlık üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir ($\beta=0,262$, $p=0,002$), bu da çalışanların işlerine olan bağlılıklarının, pozitif panoptikon algısıyla birlikte arttığını ortaya koymaktadır. Negatif Panoptikon boyutunun adanmışlık üzerindeki etkisi negatif yönde olmasına rağmen anlamlılık sınırındadır ($\beta=-0,139$, $p=0,094$), bu durum negatif panoptikon algısının çalışanların işlerine bağlılıklarını azaltabileceğine işaret edebilir.

Özümseme alt boyutuna yönelik regresyon analizinde, modelin açıklayıcılık düzeyi %12,2 olarak belirlenmiştir ($R^2=0,122$; $F=6,719$, $p<0,001$). Pozitif Panoptikon'un özümseme üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitifdir ($\beta=0,399$, $p<0,001$), bu da çalışanların pozitif panoptikon algılarının artmasıyla işlerine daha fazla odaklandıklarını ve işlerini daha derinlemesine kavradıklarını göstermektedir. Diğer değişkenlerin özümseme üzerindeki etkileri ise anlamlı bulunmamıştır.

Sonuç olarak, bu bulgular, pozitif panoptikon algısının çalışanların işe adanmışlık düzeylerini önemli ölçüde artırdığını göstermektedir. Özellikle, pozitif panoptikon algısı hem genel işe adanmışlık hem de dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutlarında güçlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşılık, negatif panoptikonun işe adanmışlık üzerindeki etkisi, genel olarak olumsuz bir eğilim göstermesine rağmen, bu etkinin sınırlı olduğu görülmektedir. İzlenme bilincinin ise sadece dinçlik boyutunda anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, iş yerlerinde pozitif panoptikon algısının teşvik edilmesinin, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırmada önemli bir strateji olabileceğini öne sürmektedir.

6.4. Panoptikon Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 9. Panoptikon Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Dışsal Sorumluluk	1-5	34	3,716	0,636	1,084	0,341
	6-10	47	3,801	0,957		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	3,577	0,891		
Pozitif Panoptikon	1-5	34	3,735	0,777	0,465	0,629
	6-10	47	3,596	0,932		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	3,577	0,783		
Negatif Panoptikon	1-5	34	2,504	0,844	0,121	0,886
	6-10	47	2,538	1,003		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	2,454	0,992		
İzlenme Bilinci	1-5	34	2,794	1,008	1,943	0,147
	6-10	47	2,936	1,187		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	3,235	1,302		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Tablo 9'da sunulan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının meslekte çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Dışsal sorumluluk ($F=1,084$, $p=0,341$), pozitif panoptikon ($F=0,465$, $p=0,629$), negatif panoptikon ($F=0,121$, $p=0,886$) ve izlenme bilinci ($F=1,943$, $p=0,147$) boyutlarında çalışma yılına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır. Ancak, izlenme bilincinde, çalışma yılı

arttıkça hafif bir artış eğilimi gözlemlenmiştir, fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgular, çalışanların Panoptikon algılarının meslekteki çalışma sürelerine göre değişmediğini göstermektedir.

Tablo 10. Panoptikon Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışsal Sorumluluk	Kadın	83	3,586	0,732	-1,226	164	0,222
	Erkek	83	3,751	0,981			
Pozitif Panoptikon	Kadın	83	3,783	0,829	2,686	164	0,008
	Erkek	83	3,446	0,789			
Negatif Panoptikon	Kadın	83	2,336	0,834	-2,061	164	0,041
	Erkek	83	2,640	1,057			
İzlenme Bilinci	Kadın	83	3,018	1,111	-0,444	164	0,658
	Erkek	83	3,102	1,329			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 10'da sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Dışsal Sorumluluk boyutunda, kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-1,226$, $p=0,222$). Kadınların ortalama puanı 3,586, erkeklerin ise 3,751'dir, bu da dışsal sorumluluk algısının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Pozitif Panoptikon boyutunda ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(164)=2,686$, $p=0,008$). Kadınların ortalama puanı 3,783 iken, erkeklerin ortalama puanı 3,446 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, kadınların pozitif panoptikon algısının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Negatif Panoptikon boyutunda da cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t(164)=-2,061$, $p=0,041$). Kadınların ortalama puanı 2,336, erkeklerin ise 2,640'tır, bu da erkeklerin negatif panoptikon algısının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İzlenme Bilinci boyutunda ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,444$, $p=0,658$). Kadınların ortalama puanı 3,018, erkeklerin ise 3,102'dir, bu da izlenme bilincinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bu analizler, pozitif ve negatif panoptikon algılarının cinsiyete göre farklılaştığını, kadınların pozitif panoptikon algısının daha yüksek, erkeklerin ise negatif panoptikon algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, dışsal sorumluluk ve izlenme bilinci algılarında cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 11. Panoptikon Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışsal Sorumluluk	Bekar	53	3,855	0,732	1,916	164	0,057
	Evli	113	3,581	0,913			
Pozitif Panoptikon	Bekar	53	3,442	0,893	-1,866	164	0,064
	Evli	113	3,696	0,781			
Negatif Panoptikon	Bekar	53	2,714	1,048	2,098	164	0,050
	Evli	113	2,382	0,904			
İzlenme Bilinci	Bekar	53	2,660	1,196	-2,954	164	0,004
	Evli	113	3,248	1,194			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 11'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Dışsal Sorumluluk boyutunda, bekar ve evli çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır, ancak fark anlamlılık sınırındadır ($t(164)=1,916$, $p=0,057$). Bekar çalışanların ortalama puanı 3,855, evli çalışanların ise 3,581'dir, bu da bekar çalışanların dışsal sorumluluk algısının biraz daha yüksek olabileceğini işaret etmektedir.

Pozitif Panoptikon boyutunda da benzer şekilde, bekar ve evli çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-1,866$, $p=0,064$), ancak bu fark da anlamlılık sınırındadır. Bekar çalışanların ortalama puanı 3,442, evli çalışanların ise 3,696'dır, bu da evli çalışanların pozitif panoptikon algısının bekar çalışanlardan biraz daha yüksek olabileceğini göstermektedir.

Negatif Panoptikon boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(164)=2,098$, $p=0,050$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,714, evli çalışanların ise 2,382'dir, bu da bekar çalışanların negatif panoptikon algısının evli çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İzlenme Bilinci boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t(164)=-2,954$, $p=0,004$). Evli çalışanların izlenme bilinci puanı (Ort=3,248) bekar çalışanlardan (Ort=2,660) daha yüksektir, bu da evli çalışanların izlenme bilincinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu analizler medeni durumun bazı Panoptikon alt boyutları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Bekar çalışanların negatif panoptikon algısı daha yüksekken, evli çalışanların izlenme bilinci ve pozitif panoptikon algıları daha yüksektir. Dışsal sorumluluk boyutunda ise medeni duruma göre fark anlamlılık sınırında kalmıştır.

Tablo 12. Panoptikon Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışsal Sorumluluk	22-30	33	3,838	0,693	1,259	164	0,210
	31 Ve Üzeri	133	3,627	0,902			
Pozitif Panoptikon	22-30	33	3,879	0,755	2,079	164	0,039
	31 Ve Üzeri	133	3,549	0,830			
Negatif Panoptikon	22-30	33	2,429	0,828	-0,395	164	0,693
	31 Ve Üzeri	133	2,503	0,994			
İzlenme Bilinci	22-30	33	2,879	1,179	-0,953	164	0,342
	31 Ve Üzeri	133	3,105	1,233			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 12'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, Panoptikon ölçeği alt boyutlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Dışsal Sorumluluk boyutunda, 22-30 yaş grubuyla 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=1,259$, $p=0,210$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 3,838, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 3,627'dir, bu da yaşa göre dışsal sorumluluk algısında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Pozitif Panoptikon boyutunda ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(164)=2,079$, $p=0,039$). 22-30 yaş grubundaki çalışanların ortalama puanı 3,879 iken, 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların ortalama puanı 3,549'dur. Bu bulgu, daha genç çalışanların (22-30 yaş) pozitif panoptikon algısının, daha yaşlı çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Negatif Panoptikon boyutunda yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,395$, $p=0,693$). 22-30 yaş grubundaki çalışanların ortalama puanı 2,429, 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların ise 2,503'tür, bu da negatif panoptikon algısının yaşa göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

İzlenme Bilinci boyutunda da yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,953$, $p=0,342$). 22-30 yaş grubundaki çalışanların ortalama puanı 2,879, 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların ise 3,105'tir, bu da izlenme bilincinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu analizler genel olarak Panoptikon algısının yaşa göre büyük ölçüde farklılaşmadığını, ancak daha genç çalışanların pozitif panoptikon algılarının biraz daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Dışsal sorumluluk, negatif panoptikon ve izlenme bilinci boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 13. Panoptikon Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Dışsal Sorumluluk	Evet	14	3,738	0,839	0,312	164	0,755
	Hayır	152	3,662	0,871			
Pozitif Panoptikon	Evet	14	3,943	0,913	1,565	164	0,119
	Hayır	152	3,584	0,812			
Negatif Panoptikon	Evet	14	2,347	1,028	-0,572	164	0,568
	Hayır	152	2,501	0,958			
İzlenme Bilinci	Evet	14	3,571	1,107	1,644	164	0,102
	Hayır	152	3,013	1,225			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 13'teki sonuçlara göre, kurum internetinin tam erişime açık olup olmaması, Panoptikon alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Dışsal sorumluluk ($p=0,755$), pozitif panoptikon ($p=0,119$), negatif panoptikon ($p=0,568$) ve izlenme bilinci ($p=0,102$) puanlarında internet erişimi durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır. İzlenme bilincinde internet erişimi olanların puanları biraz daha yüksek olmakla birlikte, bu fark anlamlı değildir.

6.5. Sanal Kaytarma Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 14. Sanal Kaytarma Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Sanal Kaytarma Genel	1-5	34	2,753	0,724	9,864	0,000	1>2
	6-10	47	2,060	0,701			1>3
	10 Yıl Ve Üzeri	85	2,175	0,763			
Önemli Sanal Kaytarma	1-5	34	2,284	0,831	13,408	0,000	1>2
	6-10	47	1,482	0,670			1>3
	10 Yıl Ve Üzeri	85	1,541	0,795			
Önemsiz Sanal Kaytarma	1-5	34	3,456	1,100	2,059	0,131	
	6-10	47	2,926	1,111			
	10 Yıl Ve Üzeri	85	3,127	1,214			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Tablo 14'te sunulan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları, sanal kaytarma puanlarının meslekte çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Sanal Kaytarma Genel puanları açısından, meslekte 1-5 yıl çalışanların puanları, 6-10 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir ($F=9,864$, $p<0,001$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 2,753 iken, 6-10 yıl çalışanların 2,060 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 2,175'tir.

Önemli Sanal Kaytarma puanları da benzer şekilde, 1-5 yıl çalışanlar için daha yüksektir ($F=13,408$, $p<0,001$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 2,284 iken, 6-10 yıl çalışanların 1,482 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 1,541'dir.

Önemsiz Sanal Kaytarma puanları açısından, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,059$, $p=0,131$).

Sonuç olarak, sanal kaytarma genel ve önemli sanal kaytarma puanları, meslekte 1-5 yıl çalışanlar arasında daha yüksektir, ancak önemsiz sanal kaytarma puanlarında çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 15. Sanal Kaytarma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Sanal Kaytarma Genel	Kadın	83	2,237	0,736	-0,388	164	0,698
	Erkek	83	2,284	0,820			
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	83	1,516	0,718	-2,548	164	0,012
	Erkek	83	1,837	0,896			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	83	3,319	1,190	2,025	164	0,044
	Erkek	83	2,955	1,128			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 15'te sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, sanal kaytarma puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Sanal Kaytarma Genel puanları açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,388$, $p=0,698$). Kadınların ortalama puanı 2,237, erkeklerin ise 2,284'tür, bu da genel sanal kaytarma davranışlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Önemli Sanal Kaytarma puanları açısından ise cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(164)=-2,548$, $p=0,012$). Erkeklerin ortalama puanı 1,837, kadınların ise 1,516'dır. Bu bulgu, erkeklerin önemli sanal kaytarma davranışlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Önemsiz Sanal Kaytarma puanlarında da cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t(164)=2,025$, $p=0,044$). Kadınların ortalama puanı 3,319, erkeklerin ise 2,955'tir. Bu da kadınların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, cinsiyete göre önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarında anlamlı farklar bulunmaktadır; erkekler önemli sanal kaytarma konusunda, kadınlar ise önemsiz sanal kaytarma konusunda daha yüksek puanlar almıştır. Ancak, genel sanal kaytarma puanlarında cinsiyetler arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Tablo 16. Sanal Kaytarma Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Sanal Kaytarma Genel	Bekar	53	2,694	0,779	5,312	164	0,000
	Evli	113	2,058	0,691			
Önemli Sanal Kaytarma	Bekar	53	2,192	0,894	6,074	164	0,000
	Evli	113	1,435	0,670			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Bekar	53	3,448	1,011	2,378	164	0,012
	Evli	113	2,991	1,215			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 16'da sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, sanal kaytarma puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Sanal Kaytarma Genel puanları açısından, bekar çalışanlar evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek puanlar almıştır ($t(164)=5,312$, $p<0,001$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,694, evli çalışanların ise 2,058'dir.

Önemli Sanal Kaytarma puanları açısından da bekar çalışanlar evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek puanlar almıştır ($t(164)=6,074$, $p<0,001$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,192 iken, evli çalışanların ortalama puanı 1,435'tir.

Önemsiz Sanal Kaytarma puanlarında da medeni duruma göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t(164)=2,378$, $p=0,012$). Bekar çalışanların ortalama puanı 3,448, evli çalışanların ise 2,991'dir.

Sonuç olarak, medeni durum, sanal kaytarma davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir. Bekar çalışanlar, hem genel hem de önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarında evli çalışanlara göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Tablo 17. Sanal Kaytarma Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Sanal Kaytarma Genel	22-30	33	2,491	0,891	1,915	164	0,057
	31 Ve Üzeri	133	2,204	0,739			
Önemli Sanal Kaytarma	22-30	33	2,061	0,877	3,059	164	0,003
	31 Ve Üzeri	133	1,582	0,787			
Önemsiz Sanal Kaytarma	22-30	33	3,136	1,238	-0,004	164	0,997
	31 Ve Üzeri	133	3,137	1,158			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 17'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, sanal kaytarma puanlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

Sanal Kaytarma Genel puanları açısından, 22-30 yaş grubuyla 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır, ancak fark anlamlılık sınırındadır ($t(164)=1,915$, $p=0,057$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 2,491, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 2,204'tür.

Önemli Sanal Kaytarma puanları açısından, 22-30 yaş grubundaki çalışanlar, 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek puanlar almıştır ($t(164)=3,059$, $p=0,003$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 2,061, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 1,582'dir.

Önemsiz Sanal Kaytarma puanlarında ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,004$, $p=0,997$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 3,136, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 3,137'dir.

Sonuç olarak, yaş, önemli sanal kaytarma davranışlarını anlamlı şekilde etkilemektedir; 22-30 yaş grubundaki çalışanlar, bu tür davranışlarda 31 ve üzeri yaş grubuna göre daha yüksek puanlar almıştır. Ancak, genel sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma puanlarında yaşa göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 18. Sanal Kaytarma Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Sanal Kaytarma Genel	Evet	14	2,307	0,780	0,232	164	0,817
	Hayır	152	2,257	0,779			
Önemli Sanal Kaytarma	Evet	14	1,786	0,815	0,515	164	0,607
	Hayır	152	1,667	0,829			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	14	3,089	1,108	-0,159	164	0,874
	Hayır	152	3,141	1,179			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 18'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, sanal kaytarma puanlarının kurum internetinin tam erişime açık olup olmamasına göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektedir.

Sanal Kaytarma Genel puanları açısından, internet erişimi olan ve olmayan çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=0,232$, $p=0,817$). İnternet erişimi olanların ortalama puanı 2,307, olmayanların ise 2,257'dir.

Önemli Sanal Kaytarma puanlarında da internet erişimi durumuna göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(164)=0,515$, $p=0,607$). İnternet erişimi olanların ortalama puanı 1,786, olmayanların ise 1,667'dir.

Önemsiz Sanal Kaytarma puanlarında da anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,159$, $p=0,874$). İnternet erişimi olanların ortalama puanı 3,089, olmayanların ise 3,141'dir.

Sonuç olarak, kurum internetinin tam erişime açık olup olmaması, sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Tüm alt boyutlarda internet erişimi durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır.

6.6. İşe Adanmışlık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 19. İşe Adanmışlık Puanlarının Meslekte Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşe Adanmışlık Genel	1-5	34	2,879	0,594	0,788	0,457
	6-10	47	3,010	0,849		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	2,795	1,089		
Dinçlik	1-5	34	2,961	0,795	1,165	0,315
	6-10	47	3,305	1,026		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	3,047	1,252		
Adanmışlık	1-5	34	3,000	0,787	1,788	0,171
	6-10	47	3,234	1,150		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	2,820	1,367		
Özümseme	1-5	34	2,677	0,986	0,400	0,671
	6-10	47	2,489	0,892		
	10 Yıl Ve Üzeri	85	2,518	1,053		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Tablo 19'da sunulan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları, işe adanmışlık puanlarının meslekte çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

İşe Adanmışlık Genel puanları açısından, meslekteki çalışma yılına göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,788$, $p=0,457$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 2,879, 6-10 yıl çalışanların 3,010 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 2,795'tir.

Dinçlik boyutunda da meslekteki çalışma yılına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=1,165$, $p=0,315$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 2,961, 6-10 yıl çalışanların 3,305 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 3,047'dir.

Adanmışlık boyutunda da gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,788$, $p=0,171$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 3,000, 6-10 yıl çalışanların 3,234 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 2,820'dir.

Özümseme boyutunda da meslekteki çalışma yılına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=0,400$, $p=0,671$). 1-5 yıl çalışanların ortalama puanı 2,677, 6-10 yıl çalışanların 2,489 ve 10 yıl ve üzeri çalışanların 2,518'dir.

Sonuç olarak, meslekte çalışma yılı, işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Tüm alt boyutlarda meslekte çalışma yılına göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır.

Tablo 20. İşe Adanmışlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İşe Adanmışlık Genel	Kadın	83	2,980	0,868	1,473	164	0,143
	Erkek	83	2,766	1,002			
Dinçlik	Kadın	83	3,149	0,985	0,534	164	0,594
	Erkek	83	3,056	1,228			
Adanmışlık	Kadın	83	3,016	1,118	0,446	164	0,656
	Erkek	83	2,932	1,311			
Özümseme	Kadın	83	2,775	0,991	3,100	164	0,002
	Erkek	83	2,309	0,945			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 20'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, işe adanmışlık puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

İşe Adanmışlık Genel puanları açısından, kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=1,473$, $p=0,143$). Kadınların ortalama puanı 2,980, erkeklerin ise 2,766'dır.

Dinçlik boyutunda da cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(164)=0,534$, $p=0,594$). Kadınların ortalama puanı 3,149, erkeklerin ise 3,056'dır.

Adanmışlık boyutunda da anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(164)=0,446$, $p=0,656$). Kadınların ortalama puanı 3,016, erkeklerin ise 2,932'dir.

Özümseme boyutunda ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($t(164)=3,100$, $p=0,002$). Kadınların ortalama puanı 2,775 iken, erkeklerin ortalama puanı 2,309'dur. Bu sonuç, kadınların işlerini özümseme düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, genel işe adanmışlık, dinçlik ve adanmışlık boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak, özümseme boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek puanlar aldığı ve bu farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 21. İşe Adanmışlık Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İşe Adanmışlık Genel	Bekar	53	2,774	0,862	-0,931	164	0,353
	Evli	113	2,919	0,975			
Dinçlik	Bekar	53	2,937	1,017	-1,316	164	0,190
	Evli	113	3,180	1,149			
Adanmışlık	Bekar	53	2,837	1,087	-0,998	164	0,320
	Evli	113	3,038	1,270			
Özümseme	Bekar	53	2,547	1,151	0,044	164	0,968
	Evli	113	2,540	0,915			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 21'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, işe adanmışlık puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

İşe Adanmışlık Genel puanları açısından, bekar ve evli çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=-0,931$, $p=0,353$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,774, evli çalışanların ise 2,919'dur.

Dinçlik boyutunda da medeni duruma göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(164)=-1,316$, $p=0,190$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,937, evli çalışanların ise 3,180'dir.

Adanmışlık boyutunda da anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(164)=-0,998$, $p=0,320$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,837, evli çalışanların ise 3,038'dir.

Özümseme boyutunda ise bekar ve evli çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=0,044$, $p=0,968$). Bekar çalışanların ortalama puanı 2,547, evli çalışanların ise 2,540'tır.

Sonuç olarak, medeni durum, işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Tüm alt boyutlarda bekar ve evli çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmamıştır.

Tablo 22. İşe Adanmışlık Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İşe Adanmışlık Genel	22-30	33	2,916	0,591	0,293	164	0,692
	31 Ve Üzeri	133	2,862	1,010			
Dinçlik	22-30	33	3,010	0,797	-0,532	164	0,506
	31 Ve Üzeri	133	3,125	1,178			
Adanmışlık	22-30	33	2,960	0,798	-0,075	164	0,921
	31 Ve Üzeri	133	2,977	1,300			
Özümseme	22-30	33	2,778	1,023	1,529	164	0,128
	31 Ve Üzeri	133	2,484	0,981			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 22'de sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, işe adanmışlık puanlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

İşe Adanmışlık Genel puanları açısından, 22-30 yaş grubu ile 31 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(164)=0,293$, $p=0,692$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 2,916, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 2,862'dir.

Dinçlik boyutunda da yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(164)=-0,532$, $p=0,506$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 3,010, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 3,125'tir.

Adanmışlık boyutunda da anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(164)=-0,075$, $p=0,921$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 2,960, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 2,977'dir.

Özümseme boyutunda da yaşa göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(164)=1,529$, $p=0,128$). 22-30 yaş grubunun ortalama puanı 2,778, 31 ve üzeri yaş grubunun ise 2,484'tür.

Sonuç olarak, yaş grupları arasında işe adanmışlık ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Tüm boyutlarda 22-30 yaş grubu ile 31 ve üzeri yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir.

Tablo 23. İşe Adanmışlık Puanlarının Kurum İnternetinin Tam Erişime Açık Olması Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İşe Adanmışlık Genel	Evet	14	3,333	0,759	1,931	164	0,055
	Hayır	152	2,830	0,946			
Dinçlik	Evet	14	3,810	0,844	2,529	164	0,012
	Hayır	152	3,037	1,112			
Adanmışlık	Evet	14	3,214	1,091	0,773	164	0,441
	Hayır	152	2,952	1,227			
Özümseme	Evet	14	2,976	0,862	1,719	164	0,088
	Hayır	152	2,502	0,997			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Tablo 23'te sunulan Bağımsız Gruplar T-Testi sonuçları, işe adanmışlık puanlarının kurum internetinin tam erişime açık olup olmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir.

İşe Adanmışlık Genel puanları açısından, internet erişimi olan ve olmayan çalışanlar arasında anlamlı bir fark sınırda kalmıştır ($t(164)=1,931$, $p=0,055$). İnternet erişimi olanların ortalama puanı 3,333, olmayanların ise 2,830'dur.

Dinçlik boyutunda, internet erişimi olan çalışanlar, olmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek puanlar almıştır ($t(164)=2,529$, $p=0,012$). Erişim olanların ortalama puanı 3,810, olmayanların ise 3,037'dir.

Adanmışlık boyutunda ise internet erişimi durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(164)=0,773$, $p=0,441$). İnternet erişimi olanların ortalama puanı 3,214, olmayanların ise 2,952'dir.

Özümseme boyutunda da internet erişimi olan ve olmayan çalışanlar arasında anlamlı bir fark sınırda kalmıştır ($t(164)=1,719$, $p=0,088$). Erişim olanların ortalama puanı 2,976, olmayanların ise 2,502'dir.

Sonuç olarak, kurum internetinin tam erişime açık olup olmaması, işe adanmışlık üzerinde bazı boyutlarda farklılık yaratmaktadır. Dinçlik boyutunda internet erişimi olan çalışanlar anlamlı derecede daha yüksek puan alırken, genel işe adanmışlık ve özümseme boyutlarında fark sınırda kalmıştır. Adanmışlık boyutunda ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma Elazığ ilinde bulunan kamu bankası çalışanlarının panoptikon kavramı kapsamında, elektronik gözetim sistemleri ile izlenmesinin sanal kaytarma ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin düzeyini ve yönünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Banka çalışanlarının çeşitli demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, vb.) itibarıyla panoptikon, sanal kaytarma ve işe adanmışlık değişkenlerine ait sorulara verdikleri yanıtlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmada öncelikle panoptikon, sanal kaytarma ve işe adanmışlık konularına ilişkin yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak teorik çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler dikkate alınarak hipotezler açıklanmış ve bir alan araştırması yapılmıştır. Bu alan araştırması; Elazığ ilinde kamu bankalarında görev yapan 166 çalışan ile yapılmıştır. Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosya-demografik bilgileri ile ilgili 7 soru yer alırken, ikinci kısımda panoptikon algısına ilişkin 17 ifade, üçüncü kısımda sanal kaytarma ölçeğine ilişkin 10 ifade, dördüncü kısımda da işe adanmışlıkla ilgili 9 ifade yer almaktadır. Anketlerde, araştırma modelinde yer alan üç değişkene (panoptikon, sanal kaytarma ve işe adanmışlık) ilişkin literatürde geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçekler kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde yer alan banka çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar, frekans analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- ✓ Araştırmaya katılanların toplamı 166 olup, bunların 83' ü kadın, 83' ü erkektir. Katılımcıların cinsiyet bakımından eşit sayıda olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Araştırmaya katılan bireylerin 53' ünün bekâr, 113' ünün evli olduğu görülmektedir. Buna göre evlilerin oranının bekârların oranından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Araştırmada yer alan katılımcıların yaşlarına ilişkin özelliklerine bakıldığında 33 kişi 22-30 yaş aralığında, 133 kişi 31 ve üstü yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Araştırmaya katılan katılımcıların meslekte geçirdikleri yıla bakıldığında 34 kişi 1-5 yıl, 47 kişi 6-10 yıl ve 85 kişi 10yıl ve üstünde görev yapmaktadır. Mesleği 10 yıl ve üstünde yapanların sayısı, 1-5 yıl ve 6-10 yıllarında görev yapanların ortalamasına kıyasla yarısından fazladır.
- ✓ Araştırmada elde edilen sonuçlara göre kurum interneti 4 kişi için tam erişime açıkken 152 kişi için erişim sınırlaması vardır. Katılımcıların %91,6 sının internetinin sınırlı kullanıma açık olduğu gözlemlenmiştir.
- ✓ Araştırmaya katılanlardan birden fazla seçeneqli madde olarak sorulan iş yerindeki gözetim araçlarını işaretlemeleri istendiği zaman katılımcıların ortalama % 90' dan fazlası kamera, telefon ve bilgisayar aracılığı ile izlendiğini belirtmiştir.
- ✓ Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre 5 kişinin kişisel cihazı aynı zamanda kurum internetine bağlı iken, kalan %97' lik diilimi oluşturan 161 kişi şahsi cihazları ile kurumda kullanılan internete bağlanmadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu araştırma literatür bilgileri ışığında 2 ana hipotez kurulmuştur. Araştırma hipotezleri test edilmeden önce korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda regresyon analizine geçilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre araştırma hipotezinin kabul / red durumları şu şekildedir:

- H1: Panoptikonun sanal kaytarma üzerine etkisi vardır. Bu etkiler ve yönü panoptikon ölçeğinin dört başlığı açısından farklılık göstermektedir. Pozitif panoptikon ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Pozitif panoptikon algısı arttıkça genel ve önemsiz sanal kaytarma faaliyeti azalmaktadır. Negatif panoptikon ile önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etki vardır ancak bu etkinin anlamlılık düzeyine ulaşmamış olması dikkat çekmektedir. İzlenme bilinci ve dışsal sorumluluk değişkenlerinin sanal kaytarma davranışı üzerinde genel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular, iş yerinde pozitif gözetim algısının, sanal kaytarma davranışlarını azaltmada etkili bir strateji olabileceğini ortaya koymaktadır.
- H2: Panoptikonun işe adanmışlık üzerine etkisi vardır. Bu etkiler ve yönü de panoptikon ölçeğinin dört başlığı açısından farklılık göstermektedir. Pozitif panoptikon ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Pozitif panoptikon algısının çalışanların işe adanmışlık düzeylerini önemli ölçüde arttırdığı bulgular sonucunda görülmüştür. Özellikle pozitif panoptikon algısı hem genel işe adanmışlık hem de dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutlarında güçlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşılık negatif panoptikonun işe adanmışlık üzerindeki etkisi, genel olarak olumsuz bir eğilim göstermesine rağmen, bu etkinin sınırlı olduğu görülmektedir. İzlenme bilinci ise sadece dinçlik boyutunda anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulgular, iş yerinde pozitif panoptikon algısının teşvik edilmesinin, çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırmada önemli bir strateji olabileceğini öne sürmektedir.

Çalışma Elazığ ilinde faaliyet gösteren kamu bankası çalışanları üzerine yüz yüze anket yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki etkilere yönelik araştırmanın farklı kurum ve sektörlerle, farklı ölçek ve örneklem büyüklüğüne de uygulanabilmesi mümkündür. Böylelikle bu çalışmada elde edilecek sonuçların ilerleyen dönemlerde yapılacak farklı çalışma sonuçları ile test edilerek karşılaştırılması olağan hale gelecektir.

Yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde bankacılık sektörüyle paralel olan banka çağrı merkezi çalışanları üzerinde panoptikon ve boyutlarının araştırılıp geliştirildiği görülmüştür. Araştırmada yüz yüze yapılan anket ve bu anket sonuçları incelendiğinde izlenmeye karşı olumlu sonuçları karşımıza çıkartan pozitif panoptikon sorularına katılıyorum olarak ifade ettikleri, negatif panoptikon olarak adlandırılan gözetimin istenmemesi durumuna da genellikle katılmıyorum işaretlemelerini yapmışlardır. Yani anketi cevaplayanların kurumda izlenmeye yönelik pozitif tutumları, negatif tutumlarına kıyasla daha yüksektir.

Gözetim iş yerinde güvenliğin sağlanabilmesi ve kuralların uygulanabilmesi bakımından gerekli görülen bir eylemdir. Çalışanlar olarak bazı durumlarda bu gözetimin sınırlarının aşıldığını düşünsek de nihai olarak bakıldığında gözetim denetim mekanizmasının önemli ve olmazsa olmaz bir unsurudur. Özellikle çalışma hayatında içinde bulunduğum olan bankalar için bir gerekliliktir. Güvenlik ve güvenilirlik imajının oluşturulması ve müşterilere bunu aktarmak, verilen hizmet kadar önemlidir. ATM'ler ve şubeler 7/24 kesintisiz izlenmektedir. Müşteriler açısından güvenlik zafiyetinin oluşmaması ve herhangi bir aksilikle karşılaşılması durumunda bu kamera kayıtları izlenip müşterilerin sıkıntıları çözülmektedir. Örneğin; ATM kanalıyla para çekilme yatırılma işlemlerinde müşterinin parasına ATM tarafından el koyulması durumunda ilgili şube personeli tarafından şikâyet kayıtları incelenir ve ATM muhasebe kayıtlarıyla birlikte ATM kamerasına da bakılarak durum teyit edilir ve müşteriye gerekli iade işlemi tamamlanır. Yine aynı şekilde şube gişelerinden yapılan işlemlerde gün sonu mutabakat işlemleri yapılırken kasa fazlası ya da eksiğinin dekontlarda tespiti ile

gişeleri gören kameralardan müşteriler bulunur ve bu müşterilere verilen fazla ya da eksik tutarlar kameralar vasıtasıyla ortaya çıkartılır. Böylece hem personelin hem de müşterinin olası zarara uğramasının önüne geçilir.

Çalışma bulguları sonucunda yöneticilere önerilerde bulunmak gerekirse;

- Örgütlerin kaynaklarını, personelin zamanını en verimli şekilde yönetmesi ve güvenliğin sağlanması bakımından, örgütte oluşması mümkün ve örgüte zarar verebilecek olan iş saatlerinin boşa geçirilmesi ve personelin sanal kaytarma davranışlarına yönelmemesi adına elektronik gözetim sistemleri geliştirilmiştir. Bu durumdan rahatsızlık duyacak personellere bunun gerekliliği hakkında bilgilendirmeler yapılabilir. Bu araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara bakıldığında personellerin panoptikon algısının sanal kaytarma üzerinde etkileri farklıdır. Gözetim mekanizmasının gerekli olduğu ve güven sağladığı yönünde pozitif panoptikon algısı sergileyen çalışanlar ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir sonuç gözlemlenmiştir. Çalışanın pozitif panoptikona algısını oluşturmak, onun sanal kaytarmaya yönelmesini azaltmaktadır. Buna karşın negatif panoptikon algısına sahip personel ise bu gözetim faaliyetlerini rahatsız bulduğu için sanal kaytarma davranışına yönlenebilmektedir. Yöteciler verimliliği artırmak, etkin kaynak kullanımını sağlamak ve çalışan performansını üst seviyeye çıkarabilmek için personeliyle daha çok iletişimde kalmalı ve güven ortamı sağladığını hissettirmelidir.
- Personeller gözetim altında olduklarının bilinciyle ve bu gözetimi pozitif olarak algılamaların bağlı olarak kendilerini işe adayabilirler. Gözetimi negatif panoptikon olarak algılamaları durumunda işe adanmışlıklarının azaldığı görülmüştür. Bu noktada yöneticilerin, gözetime yönelik algıyı kendi lehlerine kullanarak durumun gerekliliği ve personel yararına olduğuna inandırmaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Ağın, E. (2022). Michel Foucault'un Çalışmalarında Panoptikon, Kapatılma ve Okul Kurumu. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi* 20(79), 64-82.
- Aiello, J. R. (1993). Computer- based work monitoring: Electronic surveillance and its effects. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 499-507.
- Akiner, N., Akbulutgiller, B. ve Erkan, G. (2014). Dershane Tartışması: AK parti iktidarı ve gülen hareketi arasındaki uyumsuzluğa dair haber söylemi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 87-113.
- Alkan, F. (2018). *Panoptikon'dan Synoptikon'a Gözetim Toplumu ve Gözetimin Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma*. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Gümüşhane.
- Al-rjoub, H., Zabian, A. ve Qawasmeh, S. (2008). Electronic monitoring: The employees point of view. *Journal of Social Sciences*, 4(3), 189-195.
- Aydemir, C. Ve Endirlik, H. (2019). İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1093- 1107.
- Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Baudrikard, J.(2014). *Simülaklar ve Simülasyon*. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. and Lyon, D. (2013). *Akışkan Gözetim*. İstanbul : Ayrıntı Yayınları.
- Bıyıkbeyi, T. (2019). *Benimsenmiş Ulusal Kültürel Değerler Sınıflandırması Bağlamında Panoptikon, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi) Kahramanmaraş.
- Bitirim Okmeydan, S. (2017). Postmodern kültürde gözetim toplumunun dönüşümü: Panoptikon' dan Sinoptikon ve Omniptikon'a, *Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 46-69.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., ve Cook, K. W. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Bozkurt, İ.D. (2021). *Panoptikon'un Çalışan Verimliliği, İş Stresi ve Örgütsel Depresyon Üzerine Etkisi: Balkan Group (Bret Energy) Örneği*. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Bozkurt, V. (2000). Gözetim ve İnternet: Özel Yaşamın Sonu mu? *Birikim Dergisi*, 8136), 69-74.
- Bozkurt, V. (2000). Gözetim ve internet: özel yaşamın sonu mu?. *Birikim Dergisi*, 136, 75-81. <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-136-agustos-2000/2328/gozetim-ve-internet-ozel-yasamin-sonu-mu/2499>
- Büyük, K. ve Keskin, U. (2012). Panoptikon' un elektronik dirişili: Etik bir sorun olarak işyeri izleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 55-88.
- Castner, K. (2012). *PanCOPTicon:Policing in the Eye of 21st Century Surveillance Technology*. Temple University, The Faculty Of Columbian College of Arts and Sciences of The George Washington University in Partial Fulfilment of The Requirements, (Yüksek Lisans Tezi), Washington.
- Çakırlar, B. (2020). *Sağlık sektöründe sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma ile arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tekirdağ ili örneği*. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Edirne.
- Çelik, R. (2014). *Gözetim Toplumu ve İnternet: Yeni İletişim Ortamlarında Gözetimin Dönüşümü*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul
- Çoban, B. (2008). *Gözün iktidarı üzerine*. İstanbul: Su Yayınları
- Çoban, B. (2014). Göz ve iktidar: Vitrinlere değil gökyüzüne bak! . *Eul Journal of Social Sciences Lefke Avrupa Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-15.

- Çoban, B. ve Özarslan, Z. (2019). *Panoptikon Gözün İktidarı*. İstanbul: Su Yayınları.
- Demir Uslu, Y. D. ve Çavuş, M. F. (2014). Örgütsel adalet ve kaytarma davranışları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.
- Demirçelik, M. (2022). *Gelişmeleri kaçırma korusu ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- Demirel, R. (2022). Michel Foucault'nun Panoptikon'unu Kadın Üzerine Yeniden Düşünmek. *Noktasız Dergi*, 8, 39.
- Dolgun, U. (2004). Gözetim toplumunun yükselişi: Enformasyon toplumundan gözetim toplumuna. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 55-75.
- Dolgun, U. (2008). *Şeffaf Hapishane Yahut Gözetim Toplumu*. İstanbul: Ötüken Neşriyat Yayınları.
- Dolgun, U. (2015). *Şeffaf Hapishane Yahut Gözetim Toplumu Küreselleşen Dünyada Gözetim, Toplumsal Denetim ve İktidar İlişkileri*. İstanbul. Ötüken Neşriyat.
- Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Eindhoven University of Technology, (Master Thesis), Hollanda.
- Dubbeld, L. (2004). Limits on surveillance: Frictions, fragilities and failures in the operation of camera surveillance, *Info, Comm & Ethics in Society*, 2, 9-19.
- Durso, S. C. (2006). Who's watching us at work? Toward a structural model of electronic monitoring and surveillance in organizations, *Communication Theory*, 16(3), 281-330.
- Erdemir, E. ve Çeliktas, İ. (2006). Örgütsel ve hukuki açıdan işyeri izleme: karşılaştırmalı bir inceleme. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19(20), 87-102.
- Eroğlu, F. (2006). Bilgi- iktidar ekseninde yönetim bilimlerinin ideolojiye alet edilmesi. *Bilgi ekonomisi ve yönetimi dergisi*, 1(12), 1-22.
- Evren, E. (2018). İşverenin işyerinde güvenlik kamerası kullanmasının kişisel verilerin korunması bakımından değerlendirilmesi. Erişim adresi <https://okyayevren.com/yayinlar/isverenin-isyerinde-guvenlik-kamerasi-kullanmasinin-kisisel-verilerin-korunmasi-bakimindan-degerlendirilmesi/#:~:text=%C4%B0%C5%9Fverenler%20yaln%C4%B1zca%20i%C5%9F%20sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve,hedefleyen%20kamera%20kullan%C4%B1mlar%C4%B1%20hukuka%20ayk%C4%B1r%C4%B1d%C4%B1r>.
- Foucault, M., 1991. *Discipline and Punish*, Vintage Books New York, 333s.
- Genç, E. ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Geneş, E. (2022). *Örgütsel dayanıklılık, algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlığın işgören performansı üzerine etkileri: COVID- 19 pandemisi sürecinde bir araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Giddens, A. (2000). *Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi*. (Çev. Ü. Tatlıcan). İstanbul. Paradigma Yayınları (Orijinal yayın tarihi, 2000).
- Giddens, A. (2008). *Ulus Devlet Şiddet*. (Çev. C. Atay). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 2008).
- Giddens, A. (2008). *Ulus, Devlet ve Şiddet*. (Çev. C. Atay). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1985).
- Gök, S. G. (2021). İşyerinde izlemenin yönetim bilimi özelinde incelenmesi. *International Journal of Management and Social Researches*, 8(16), 67-75.
- Güler, B. (2019). *Psikolojik iklimin çalışan performansına etkisinde öğrenilmiş güçlülük ve işe adanmışlığın aracılık rolü üzerine bir araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.

- Güler, B. (2019). *Psikolojik iklimin çalışan performansına etkisinde öğrenilmiş güçlülük ve işe adanmışlığın aracılık rolü üzerine bir araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Kahramanmaraş.
- Güven, O. Ö. (2012). *Gözetimin Neoliberal "Risk" Bağlamında Dönüşümü ve MOBESE Kameraları*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyalbilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, S. (2007). *Gözetim Toplumu ve Meşruiyet*. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul.
- Harkins, S. G. ve Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214-1229.
- Henle, C. A.(2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Işık, M. ve Bilen, K. N. (2022). Panoptikon uygulamalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 6(2), 258-277.
- İşgüzar, S. (2020). *Siber aylıklık davranışlarının bir kamu kurumu özelinde incelenmesi: Log analizine dayalı bir çalışma*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,(Doktora Tezi), Elazığ.
- Kalaycı, Şeref (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Kanık, Ö. (2019). *İş özelliklerinin sanal kaytarmaya etkisi: Kamu hastanelerine bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Isparta.
- Karakeyha, H. (2009). *Gözetim ve Suçla Mücadele: Gözetimin Tarihsel Gelişimi ile Yakın Dönemde Gerçekleştirilen Hukuki Düzenleme ve Uygulamalar Bağlamında Bir Değerlendirme*, 58 (2), 335.
- Kaya, İ. (2022). *Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Siirt.
- Kırtay, Ç. (2019). *Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları: Yalova Üniversitesi örneği*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Yalova.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kumar, K. (2004). *Sanayi sonrası toplumdaki post-modern topluma çağdaş dünyanın yeni kurumları*. Ankara: Dost Kitabevi.
- Lim, V. K. G. and Teo, T. S. H. (2005). Prevalance, perceived seriiousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore an exploratory study. *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutrralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lyon, D. (2006).*Gözetlenen toplum: Günlük hayatı kontrol etmek*. (Çev. G. Soykan). İstanbul: Kalkadeon Yayınevi
- Lyon, D. (2013). *Gözetim çalışmaları*. (Çev. A. Toprak). İstanbul: Kalkedon Yayınevi
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology and Behavior*, 7(1), 93-104.
- Marx, T.G. (2002). What's New About The 'New Surveillance' Classifying For Change and Continuity. *Surveillance & Society*, 1(1), 9-29.
- MEB, 2011. Elektrik- elektronik teknolojisi kameralar. Erişim adresi <https://docplayer.biz.tr/4002607-T-c-milli-egitim-bakanligi.html>
- Navrátil, M., (2014). *Panopticon 2.0 Social Sorting Online* (Yüksek Lisans Tezi, Masaryk University Faculty of Social studies, Department of Sociology, Czech Republic). Erişim adresi <https://is.muni.cz/th/u74zs/?lang=en;id=132341>
- Nurata, Z. C. (2021). Hukuksal, örgütsel ve etik bir sorun olarak işyerinde elektronik gözetim. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 7(3), 214-225.

- Özcan, H.M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), Eskişehir.
- Özdel, G. (2012). Facoult bağlamında iktidarın görünmezliği ve panoptikon ile iktidarın gözü göstergeleri. *Turkish Online Journal of Desing Art and Communication* 2 (1), 23.
- Özdemir, H. (2010). İşyerinde işçilerin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması, *EÜHFD*, 14(1-2), 231-270.
- Özdemir, Z. (2008). *Gözün iktidarı: Elektronik gözetim sistemler, Panoptikon gözün iktidarı*. İstanbul: Su Yayınları.
- Öztürk, S. (2013). Filmlerde görünürlüğün dönüşümü: Panoptikon, süperoptikon, sinoptikon. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 36, 275-292.
- Pease Watkin, C. (2003). Bentham's Panopticon and Dumont's Panoptique. *Journal* 6(1),1.
- Priscilla Salant ve Don A. Dillman, How to Conduct Your Own Survey, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, s. 55.
- Roberts, D.R. ve Davenport, T.O. (2002). Job engagement: why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workolace behaviors: A multimensional scalling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Saks, A.M. ve Gruman, J.A. (2014). What do we really know about wmployee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.
- Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda "siber gözetim". *Çalışma ve Toplum*, 3(22), 97-132.
- Schaufeli, W., Bakker, A.B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educatiional and Psychollogical Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources anda their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizationak Psychology and Behavşor*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V. ve Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory faktör analytic approacg. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sennett, R. (1992). *Otorite*. (Çev. K. Durand). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. (Orijinal yayın tarihi,1980).
- Sheriff, A. M. ve Ravi Shankar G. (2012). The techiques and rationale of e-surveilamce practices in organizations. *International Journal of Multidisciplinart Research*, (2), 281-290.
- Sıçrır, H. (2017). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Erzuum.
- Simpson, M.R. (2009). Engagement at work: A review of the literture. *Internatural Journal of Nursing Studies*, 46 (7), 1012-1024.
- Solove, D.J. (2007). I've Got Nothing To Hide and Other Misunderstanding of Privacy. *San Diego Law Review*, (44), 745-772.
- Sozluk.gov.tr, (2024) <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi : 23.04.2024
- Sozluk.gov.tr, (2024) <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 23.06.2024.
- Sozluk.gov.tr. (2024) gözetim ne demek TDK Sözlük Anlamı (sozluk.gov.tr) Erişim Tarihi 28.04.2024.
- Sprague, R. D. (2007). From taylorism to the omnipiticon: Expanding employee surveillance beyond the workplace. *Journal of Computer & Information Law*, 25(1), 1-35.
- Sucu, İ.(2011). Gözetim Toplumunun Karşı Ütopya Yüzü: İktidar ve Güçleri ve Ötekiler. *Atatürk İletişim Dergisi*, 2(7), 127.

- Şap, Ö. (2016). *Bilgi yönetim ortamı ile işe adanmışlık örgütsel bağlılık ve algılanan performans ilişkisi: Bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), İstanbul.
- Şeker, T. (2019). *Çalışanlarda tükenmişlik ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Enerji sektöründe bir araştırma*. Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston (2013)
- Taner, E. (2015). *Panoptikon'dan Big Brother Topluma Geçişte İktidarın İşleyişinin Kesintiye Uğratılması Bağlamında 17 Aralık Süreci*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.
- Tekergül, M. (2010). *İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları*. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Temiztürk, H. ve Taner, E. (2015). Gözetleyen iktidardan gözetlenen iktidara: Yeni iletişim teknolojilerinin güç paylaşımına etkisi. *Atatürk İletişim Dergisi*, 9(1), 35-54.
- Teoman, N. (2023). *İş tatmininin sanal kaytarma davranışına etkisi: Bir alan araştırması*. Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ardahan.
- The Guardian. (2015). McMullan, T. <https://www.theguardian.com/technology/2015/jul/23/panopticon-digital-surveillance-jeremy-bentham> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi : 31.03.2024
- Turan, N. (2008). *Yeni medya ve gazetecilik*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Werret, S. (1999). Potemkin and the Panopticon: Samuel Bentham and the Architecture of Absolutism in Eighteenth Century Russia. *Journal of Bentham Studies* 2(1), 1.
- Yağlı, S. (2015). Bir anlatı macerası olarak yeni medyanın söyleminde trans bireyler. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 267-284.
- Yavuz, U. ve Leloğlu, H. (2011). Müşteri ilişkileri yönetiminde çağrı merkezinin yeri: Çağrı merkezi örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 11-24.
- Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1-17.
- Yılmaz, G. (2005). Elektronik performans izleme sistemlerinin çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 1-19.
- Yılmaz, G. (2005). Elektronik performans izleme sistemlerinin çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 1-19.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET SORULARI

Değerli katılımcı;

Bu anket formu Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim dalında danışman olan Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN tarafından yürütülen Yüksek Lisans tez çalışması için panoptikon ölçeği Bıyıkbeyi (2019), sanal kaytarma ölçeği Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen, Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ve işe adanmışlık için UWES (Utrecht Work Engage Scale) tarafından oluşturulup Schaufeli vd (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçları sadece bilimsel çalışmalarda kullanılacak ve gizlilik esas alınacaktır. Katılımlarınız için çok teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

Kübra KULUALP

Cinsiyetiniz

Kadın ()

Erkek ()

Medeni Durumunuz

Bekâr ()

Evli ()

Yaş Aralığınız

22- 30 ()

31- 45 ()

46 ve +()

Meslekteki Yılınız

1-5 yıl ()

6-10 yıl

10 yıl ve+ ()

Kurum interneti tam erişime açık mıdır?

Evet ()

Hayır ()

İş yerindeki gözetim araçlarını işaretleyiniz:

Kamera ()

Telefon ()

Bilgisayar ()

Kişisel cihazınız kurum internetine bağlı mıdır? Evet ()

Hayır ()

ANKET SORULARI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
PANOPTİKON ÖLÇEĞİ					
Dışsal sorumluluk					
1. Gözetim ve denetim mekanizmaları olduğu yerlerde olumlu özelliklerimi ön plana çıkarıp, olumsuz özelliklerimi göstermeme gayretine girerim.					
2. Gözetim ve denetim mekanizmalarının olduğu yerlerde iş arkadaşlarımla olan ilişkilere ve iletişime dikkat ederim.					
3. İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının yerlerinin belli ve görülür olması gerektiğini düşünüyorum.					
Pozitif Panoptikon					
4. Gözetim ve denetim mekanizmalarının yer aldığı bölgeler bende o yerlerin güvenli olduğu hissini uyandırıyor.					
5. İş yerindeki gözetim ve denetim mekanizmalarının şirket içi kurallara uyumu sağlamak için gerekli olduğuna inanıyorum.					
6. İş yerimde gözetim ve denetim mekanizmalarının olması bana güven duygusu verir.					
7. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sayesinde yönetimin, çalışanlar arasında adaleti sağladığını düşünüyorum.					
8. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının beni olumlu yönde etkilediğini ve işimi daha iyi yapmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.					
Negatif Panoptikon					
9. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının üzerimde baskı oluşturduğunu ve beni strese soktuğunu düşünüyorum.					
10. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmaları sebebiyle bazen kendimi bir kalenin içine veya duvarları olmayan şeffaf bir hapishaneye konulmuş gibi hissediyorum.					

11. Gözetim ve denetim mekanizmalarının benim yetki düzeyimi sınırlandırabilir.					
12. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarının varlığı beni tedirgin eder.					
13. Gözetim ve denetim mekanizmaları özerk karar vermemi olumsuz yönde etkileyebilir.					
14. Benim hakkımda işyerinde kayıtların var olması ve bu kayıtların belirsiz bir zamanda izlenme/dinlenmesi ihtimali beni tedirgin eder.					
15. İş yerimdeki gözetim ve denetim mekanizmalarını çalışma mahremiyetime ihlal olarak düşünürüm.					
İzlenme Bilinci					
16. İş yerimdeki kameraların işlevleri hakkında tüm bilgilere sahibim.					
17. Çalıştığım işletmedeki izleme ve dinleme cihazlarının nerelerde kurulu olduğunu tam olarak biliyorum.					
SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ					
Önemli Sanal Kaytarma					
1. Bahis sitelerini ziyaret ederim. (nesine, iddaa, bilyoner vb.)					
2. Sohbet odalarına katılırım. (messanger, twitter vb.)					
3. Çevirim içi oyunlara katılırım.					
4. Yetişkinlere yönelik siteleri ziyaret ederim.					
5. İş arama ve istihdamla ilgili siteleri ziyaret ederim					
6. Sanal toplulukları ziyaret ederim. (dernek ve vakıfların web siteleri gibi)					
Önemsiz Sanal Kaytarma					
1. Online alışveriş yaparım					
2. Online mağazaların indirim günlerini takip ederim.					
3. Online tatil rezervasyonları yaparım.					
4. Güncel haber sitelerini ziyaret ederek gündemi takip ederim					
İŞE ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ					
Dinçlik					
1. İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim.					
2. İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim.					
3. Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.					
Adanmışlık					
1. İşim bana coşku veriyor.					

2. İşim bana ilham veriyor.					
3. Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
Özümseme					
1. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.					
2. Çalışırken dalıp giderim					
3. Çalışırken kendimden geçiyorum.					



Ek 2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Sayın Katılımcı

Değerli Katılımcı, “PANOPTİKONUN İŞE ADANMIŞLIK VE SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” adlı bir yüksek lisans tez çalışması yapmayı planlıyorum. Çalışmaya katılımda gönüllülük esastır. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek ve size ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır. Kişisel bilgiler ve araştırma bilgileri üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Ancak araştırmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlarca gereği halinde incelenecektir. Şimdiden çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Araştırmacılar

Ad / Soyad: Muhammet DÜŞÜKCAN

Adres: Fırat Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü

Ad / Soyad: Kübra KULUALP

Bana bu çalışma ile ilgili gerekli tüm bilgiler aktarılmıştır. Özgür irademle adı geçen çalışmada katılımcı olmayı kabul ediyorum.

Katılımcı

Adı, Soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Aşağıdaki kısım görüşmeye dayalı araştırmalarda dikkate alınacaktır.